

# 참여연대 국제인권센터

국제인권센터는 참여연대 활동센터로  
국제인권문제 해결을 위해 일하는 시민들의 모임입니다.  
당신과 함께 지구촌 좋은이웃 되기 큰 뜻을 이루고 싶습니다.  
지금 곧 회원 가입 신청을 해주십시오.

주요활동

- 해외진출기업 감시활동
- 정부개발원조(ODA) 감시활동
- 정부의 국제활동 감시활동
- 국제인권활동가 양성을 위한 교육
- 인권문제 해결을 위한 국내외 활동

활동 기구

- 해외진출기업감시위원회
- 정부개발원조(ODA)감시위원회
- 인권교육위원회
- 지구촌좋은이웃되기 캠페인단

자료안내

- 지구촌인권통신 재간발행
- 참여연대 영문소식지 연 2회 발간
- 각종 인권관련 자료 발간

시민참여

- 지역·나라별 지구촌인권지기 모임
- 아시아 바로 알기 학교
- 지구촌 좋은이웃 되기 배낭여행 후원모임

\*본 행사를 위해 도움을 주신 분들께 감사드립니다.

“대한각” 중국 레스토랑  
이태원 크라운 호텔 별관 2층      전화 798-9990  
아시아 이주노동자 친선 한마당에 음식을 후원해 주셨습니다.  
본 자료집에 여러 원고를 사회봉사자, 국제인권센터 회원들께서 번역을 해주셨습니다.

**참여연대 국제인권센터 ( 소장 채수일 )**

공동대표 : 김중배 박상중 110-240 서울시 종로구 안국동 175-3 안국빌딩신관 3층  
전화 : 723-5300 팩스 : 723-5055  
천리안 하이텔 Pspd, 뉴누리유-텔: 참여연대 / 전자우편: pspd@soback.kornet.nm.kr  
인터넷 홈페이지 : http://www.koreanet.org/~pspd/

인권 · 노동 · 환경보호와 기업의 사회적 책임

참여연대 국제인권센터

ESj.f.8

## 한국해외진출 기업감시 제2차 국제회의

# 인권 · 노동 · 환경보호와 기업의 사회적 책임

연제 : 1998년 11월 12일(토) 9시30분 - 오후 6시  
13일(일) 9시 - 오후 8시  
장소 : 서강대학교 다산관  
주관 : 참여연대 국제인권센터

국제상업사무전문기술노동조합연맹한국협의회(FIET-KLC)/기독교민회/녹색연합/  
대우그룹노동조합협의회/베트남을아해하려는젊은직기들의모임/부산인권센터/불교인권위원회/  
성공회대인권평화연구소/일리고양자치연구소/영등포산업선교회/외국인노동자대책협의회/  
우리민족서로돕기운동본부/전국민주노동조합연맹/전국상업노동조합연맹/참여연대-그들의어머니회/  
한국노동조합총연맹/한국여성민우회/현대그룹노동조합협의회/환경운동연합시민연구소/ACRP서울평화교육센터  
후원 : 대한예수교장로회 외국인근로자선교후원회, 독일 미제레오, 한어선교봉사회

한국해외진출 기업감시 제2차 국제회의

## 인권 · 노동 · 환경보호와 기업의 사회적 책임

일자 : 1998년 11월 12일(토) 9시30분 - 오후 6시  
13일(일) 9시 - 오후 8시

장소 : 서강대학교 다산관

주관 : 참여연대 국제인권센터

국제상업사무전문기술노동조합연맹한국협의회(FIET-KLC)/기독교민회/녹색연합/  
대우그룹노동조합협의회/베트남을 이해하려는 젊은작가들의모임/부산인권센터/불교인권위원회/  
성공회대인권평화연구소/일리고양지치연구소/영등포산업선교회/외국인노동자대책협의회/  
우리민족서로돕기운동본부/전국민주노동조합총연맹/전국상업노동조합연맹/참여연대-그들의어머니회/  
한국노동조합총연맹/한국여성민우회/현대그룹노동조합협의회/환경운동연합시민연구소/ACRP서울평화교육센터  
후원 : 대한예수교장로회 외국인근로자선교후원회, 독일 미제레오, 한아선교봉사회

# 목차

## 한국해외진출 기업감시 제2차 국제회의

### 3 ... 발간사

채수일 (한신대 신학과, 참여연대 국제인권센터 소장)

### 5 ... 한국경제위기 속에서의 진출기업 감시활동

황덕순 (한국사회과학연구소)

### 7 ... 한국기업진출감시운동 3년을 평가한다

차미경 (참여연대 국제인권센터 사무국장)

### 12 ... 한국기업진출 현지조사 보고서

1) 베트남 · 장소영 (참여연대 국제인권센터 간사)

2) 중국 · 변성규 (한양대 중문학과 교수)

김보근 (한겨레신문 기자, 참여연대 국제인권센터 실행위원)

3) 인도네시아 · 전제성 (서울대 정치학 박사과정, 참여연대 국제인권센터 실행위원)

4) 인도네시아 열대림파괴 현장을 찾아서 · 김정수 ((사)시민환경연구소 선임연구원)

### 35 ... 대안을 찾아서

1) 소비자운동의 새로운 영역을 열어 가는 기업감시운동

이정옥 (효성기틀릭대 사회학, 참여연대 국제인권센터 부소장)

2) 중남미 한국투자자 현지화 모색

안태환 (인천광역시청 문화연구위원)

3) 시장과 생명윤리

이대훈 (영국 브래포드대 평화학 연구원)

### 42 ... 자료모음

기업윤리 행동강령

## 발간사

# 지구촌 민중의 '좋은이웃' 되기에 작은 불씨를 놓자

채수일 (참여연대 국제인권센터 소장)

외환 위기로 시작된 한국을 비롯한 아시아 각국의 경제위기는 지난 1년 동안 민중의 삶을 근본적으로 바꾸어 놓았다. 인도네시아 민중은 수하르토 정권을 퇴진시키긴 했지만, 민주주의의 정착은 아주 요원하고, 사회적 불만은 급기야 인종과 종교분쟁으로 확대되어 걷잡을 수 없는 소용돌이 속으로 빨려 들어가고 있다. 말라시아의 마하티르 수상은 국제투기금융자본을 아시아 경제위기 주범으로 몰아 붙이면서 국제통화기금과 미국을 상대로 힘겨운 싸움을 하고 있지만, 정치적으로는 국내에서 흔들리고 있다. 태국은 어느 정도의 구조조정을 거쳐 다시 완전한 회복세를 보이고 있다고 하지만 불안정한 것은 마찬가지다. 한국도 예외가 아니다. 국제통화기금 관리체제 1년이 지난 지금 사정은 더 악화되고 있다. 정부는 고통 분담을 의치고 호소하지만, 정작 경제위기의 1차적 책임을 져야 할 재벌과 은행들은 고통분담은커녕, 오히려 민중에게 고통을 전담시키려 하고 있다. 실업은 가정을 심각하게 파괴하고 있다. 이혼이 급증하고 동반자살이 늘어나고 있고 사회적 범죄는 갈수록 흉악해지고 있다. 유난히 눈이 많이 오고 추울 것이라는 올 겨울에 얼마나 많은 노숙자들이 희생당할지 걱정이다.

그 동안 아시아 국가들의 민중과 좋은 이웃이 되기 위해 우리는 한국의 해외진출 기업의 인권문제를 감시하는 일을 해 왔다. 그런데 아시아 경제위기는 많은 상황을 변화시켰다. 아시아 이웃 국가들 모두가 함께 어려워졌기 때문이다. 그러나 나는 바로 지금이 진정한 아시아의 좋은 이웃되기가 시작될 수 있는 기회라고 생각한다. 한국이 이른바 잘 나가던 시절보다 오히려 지금이 우리가 서로 마음을 열고 머리를 맞대고 경제위기 상황에서 참된 이웃되기가 무엇을 의미하고, 어떻게 가능한지를 논의해야 할 때라고 나는 생각한다. '나뉘어진 고난은 우리를 하나 되게 하고, 나뉘어진 밥은 우리를 배부르게 한다'는 오랜 속담이 있다. 경제위기를 극복할 방안과 대안이 이제 어느 한 나라나 기업만의 이익을 담보하는 방향에서 모색될 수 있는

상황이 아니다. 또 거대한 자본과 기업의 힘에 맞서 해당국 노동자 홀로 싸울 수 있는 상황도 아니다. 생산과정과 노동과정을 감시하는 소비자로서 우리도 함께 나서야 한다. 상품의 가격과 공정거래에 대한 관심에서 생산과정의 윤리성을 감시하는 일까지 사회단체는 관심을 확대해야 한다. 노동자의 인권을 유린하는 기업에 대한 거부운동은 소비자가 선택할 수 있는 적극적 저항과 연대의 한 방식이다. 노동자의 인권을 탄압하는 기업의 상품을 알리고 거부해야 한다. 상품 뒤에 숨은 노동자의 얼굴과 손을 볼 수 있게 해야 한다. 우리는 이런 주체적 소비와 분배상품에 대한 거부운동은 아시아 민중의 좋은 이웃되기 위해 작은 불씨를 놓는 행동이라고 믿는다.

여기에 내놓는 자료집은 그 동안 참여연대 국제인권센터가 해 온 주력 사업의 하나인 해외진출기업감시 활동을 중심으로 엮은 것이다. 해외진출 기업감시는 현지조사와 함께 후속작업 등 결코 쉬운 일이 아니었다. 그러나 현지 노동단체들과 노동자들, 시민운동단체들의 도움으로 성과를 거둘 수 있었다. 이 자리를 빌려 우리를 도와주신 모든 분들에게 마음으로부터 감사한다. 또 각자의 일에 바쁘게도 시간을 쪼개어 현지조사에 참여하신 분들에게도 감사하지 않을 수 없다. 바라기는 이 자료집이 널리 읽혀 해외진출기업의 인권문제에 대한 관심을 가진 단체와 개인은 물론, 해당 기업 자신에게도 도움이 되었으면 한다. 이윤추구만이 기업의 궁극적 목표가 아니라는 것을 깨달을 때는 언제나 늦은 깨달음이기 때문이다.

자료집을 준비하면서 고생한 참여연대 국제인권센터의 동료들과 자료집 발간에 도움을 주신 모든 분들에게 진심으로 감사한다.

## 한국 경제위기 속에 해외진출기업 감시활동

황덕순 ( 한국사회과학연구소 )

올해 초 국제인권센터 모임에서의 일이다. 전체적인 한 해의 사업방향에 대해 논의하던 중이었다. 회의에 참여했던 한 분이 이런 문제제기를 했다. 'IMF사태'를 맞아 국내에서 벌어질 노동문제가 매우 심각해지면 외국에 진출한 한국기업의 문제에 대해 사람들의 관심이 줄어들지 모른다는 것이었다. 한참이 지나서 3월말에 국제인권센터의 모든 회원들이 모여 대화하는 자리에서도 비슷한 문제제기가 있었다. 이런 문제를 제기한 분들의 우려는 충분히 일리가 있다.

그렇지만 다른 측면에 대해서도 생각해 볼 필요가 있다. 한국의 상황이 어려워지면 해외에 진출한 한국기업들의 행동이 어떻게 변할 것인가. 아마도 이 문제에 대한 대답이 '나쁜 방향으로 바뀔 것 같다'는 데 대해 모든 사람들이 공감할 것이다.

나쁜 방향으로 바뀔 만한 조건들은 여러 가지이다. 우선 국내에 본사가 있는 경우 모회사의 사정이 나빠질 것이고 이는 해외 자회사에 부정적인 영향을 미친다. 자회사로부터의 수익을 극대화하기 위해 노동조건에 대한 압력이 강해질 것이기 때문이다. 국내에서도 감원과 임금삭감의 태풍이 몰아치고 있는 상황에서 해외에서 벌어질 문제들은 직접 가서 보지 않아도 알 것 같다. 심하면 자본을 철수하는 일까지 벌어질 수도 있을 것이다. 진출국의 사정도 문제를 악화시키는 방향으로 작용할 것으로 보인다. 지난해부터 동남아시아 국가들은 이미 심각한 경제위기에 빠져 있고, 중남미나 동유럽도 전전긍긍하고 있다. 중국도 위안화 평가절하 문제가 계속 제기될 정도로 사정이 좋지 않은 것은 마찬가지이다. 진출국 경제사정의 악화는 진출기업의 경영 악화로 이어질 가능성이 높다. 그 다음에 어떤 일이 벌어질 지는 역시 거의 자명하다. 상당수의 한국기업들이 장기적인 비전을 갖고 해외에 진출했다기 보다는 단기적인 이익의 극대화에 초점을 맞추고 있고 경제개발지상주의를 받아들이고 있는 현지의 국가권력이나 관료들과 유착되어 있는 경우가 많다는 점에서 상황이 나쁜 방향으로 전개될 개연성은 더욱 높다.

따라서 시민운동의 개입을 필요로 하는 사건들은 더욱 많아질 것이다. 반면 한국에서 해

외진출기업감시활동이 안고 있는 근본적인 어려움은 더욱 가중될 것이다. 국민들 사이에 형성되어 있는 민족주의적 정서가 그것이다. 식민지시기에 형성된 저항적 민족주의가 경제개발 시기에는 국민을 통합하는 기능을 수행해 왔다. 그러나 해외에 진출한 한국기업이 진출국에서 문제를 일으키거나 국내에서 외국인노동자의 인권과 노동권이 침해되고 있을 때 민족주의는 협소한 국수주의로 얼굴을 바꾸는 경우가 많았다. IMF관리체제 하에서 이러한 위험은 더욱 커질 것이다. 앞에서 여러 분들이 제기한 우려는 바로 이런 상황에 대한 지적이다. 그러나 현지 상황과 국민정서가 바람직하지 못한 방향으로 바뀌는 것은 해외진출기업에 대한 감시활동을 강화해야 할 필요가 더 커짐을 의미하는 것으로 받아들여야 할 것이다. 시민운동의 역할이 바로 그것이기 때문이다. 또한 'IMF사태'는 성장의 신화에 안주해 있던 우리들에게 세계적인 시야의 필요성, 즉 세계적인 차원에서 문제를 일으키는 주역인 초국적 금융자본과 초국적자본에 대응하기 위한 범지구적 차원의 연대가 필요하다는 점을 새로 일깨워 주고 있다. 이를 위해서는 우리를 먼저 되돌아보아야 할 것이다.

최근 들어 해외진출기업감시위원회 내부에서는 활동의 초점을 바꾸는 문제에 대해 여러 가지 논의들이 있었다. 논의의 배경은 1980년대 후반이나 1990년대 초에 비해서 진출기업에서 일어나는 문제의 내용이나 주체도 약간은 바뀌었다는 판단이었다. 초기에는 저임금노동력을 노린 국내의 한계기업들이 많이 진출하면서 구타, 욕설, 몸수색, 산업강요 등 기본적인 인권침해가 많이 나타났다. 그러나 이런 문제들은 현지문화에 적응하면서 점차 줄어들고 있다. 투자주체의 측면에서 보면 중소기업들뿐만 아니라 대기업들의 해외진출이 본격화되었다. 이를 상징하는 것이 대우의 세계경영이다. 삼성이나 현대, LG와 같은 다른 재벌들도 대우만큼 알려지지 않았을 뿐이지, 이미 세계적인 차원에서 경영활동을 전개하고 있다. 이들도 중소기업과 마찬가지로 초보적인 문제를 일으키는 것은 사실이지만 현지에 대한 적응노력이나 인사노무관리 기법에서 중소기업보다 한 걸음 앞선 것으로 보인다.

이러한 변화에 대응하기 위해서는 위원회의 활동도 한 단계 발전해서 초국적자본으로서의 한국기업에 대한 감시, 기본적인 인권을 넘어서서 단결권이나 단체행동권 같은 노동권 침해와 환경파괴에 대한 대응, 한 걸음 더 나아간 대안으로서의 현지화의 모색, 국내 모기업의 노동자들과 해외자회사 노동자들 사이의 연대 강화, 실무자들만의 대응을 넘어 감시활동과 지원에 주체로 참여하는 다양한 시민모임의 확대에 초점을 맞추어야 한다는 데 의견이 모아졌다. 물론 초보적인 인권침해 문제가 여전히 남아있기 때문에 이에 대해서는 사안별로 계속 대응해야 한다는 데 대해서도 모두 공감하였다. 이러한 활동이야말로 해외진출기업 감시활동의 토대이기 때문이다. 상황이 바뀌었기 때문에 올해에는 노동조건의 악화와 이를 둘러싼 갈등에 대응해야 하는 일이 많을 것이다. 뿌리를 튼튼히 하면서 한 단계 도약을 준비하는 시기가 되도록 힘을 모아야 할 것이다.

## 한국기업진출 감시운동 3년 활동 평가와 의미

-노동의 존엄성을 위한 지구촌의 지속적 연대-

차미경 (참여연대 국제인권센터 사무국장)

현재 세계를 휩쓸고 있는 신자유주의와 세계화는 더 이상 지구상에 남북도 동서도 없는 것처럼 보인다. 경제위기가 사회적 담론으로 확산되면서 거대한 자본의 시장논리에 인간의 사회권은 그늘 속에 가려져 가고 있다. 그러나 공통의 이해관계 속에는 늘 자본과 노동의 대립이 있어왔다. 생활 속에서 개개인들이 감수해야 하는 피해는 사회권영역에서 고찰해 볼 때 날이 갈수록 심각해져가고 있다. 현재 세계는 각국의 경제위기와 신자유주의 물결로 인해 노동의 존엄성과 생명존중 사상이 이윤의 극대화 논리에 파묻혀 좀처럼 개선의 기미가 보이지 않고 있다.

그러나 또 한편에서는 글로벌화 되어 가는 자본의 이동에 따라 생명주의·인간주의·민주주의를 지향하는 사람들에 의해 기업이 새로운 도전을 받고 있다. 사후대책이라는 소극적 개념으로부터 탈피하여 사전에 노동권·인권침해방지를 위한 적극적 개입과 대응이라는 측면에서 다양한 고민과 교육, 토론이 치열하게 전개되고 있다.

이러한 민간영역에서의 세계화에 맞서 대안을 모색하려는 노력은 구체적으로 다국적 기업의 하청구조와 자유무역지대에서 발생하는 노동·인권침해에 대한 연구 및 국제연대로 눈에 띄게 증가되었다. 세계는 자본의 공세와 신자유주의를 극복하기 위해 제 3의 길을 모색하는 흐름으로 대비되는 것 같다.

여기에서 눈여겨볼 사실은 시민들의 역할과 변화이다.

인권·노동·환경·생명보호를 위해 일하고 있는 민간단체에서 주도하는 국제적 만남의 장을 살펴보자. 기업의 자본이동과 횡포에 따른 휴유증을 진단하는 국제회의장에는 전문가들 외에도 방청인으로서 아이들의 손을 잡고 주의 깊게 토론을 경청하는 주부들, 청소년들이 두드러지게 늘어났다.

회의실에 부모를 따라온 어린아이들은 자신들이 좋아하는 세계유명 브랜드의 의류·신

발·완구가 제3세계에서 비극적으로 아동노동을 통해 상품이 생산된다는 사실과 나이키 헌  
결레 만들기 위해 여성노동자들이 한달 200시간이상의 노동 속에서 살아가고 있다는 또 다른  
지구 반대편의 실상에 놀라움을 금치 못한다. 이러한 세계화에 대한 문제인식의 공유는 시민  
들의 전통적 소비주의 개념을 흔들고 있다. 시민이 노동권의 보호를 위해 기업에 변화와 사회  
적 책임을 요구하는 도전장을 내밀고 있는 것이다.

무조건 싸다고 좋아하는 것, 또는 비싸도 유명한 브랜드이기 때문에 무조건 구입하는 행  
위는 생산자의 노동권이 계속 악화되는 것을 방조하는 간접범죄가 될 수 있다고 인권 캠페인  
활동가들은 거리에서 홍보를 하고 다닌다. 타이랜드 케이터 공장에서 완구를 생산하던 노동자  
들이 공장내에 비상구가 없어 고스란히 불 속에 목숨을 바쳐야 했던 94년 화재사고가 세계에  
보도되자 유럽과 미국의 소비자들은 기업에 압력을 행사하는 거대한 힘을 발휘했다.

이 사건이 발생한 후 유럽의 인권운동가들, 특히 노동권의 보호를 요구하는 사람들은 피  
로 물든 완구를 거부하는 운동을 조직하고 있다. 매년 크리스마스가 돌아오면 완구회사들은  
몸살을 앓는다. 소비자들과 청소년들이 노동착취를 통해 만들어진 완구를 거부하는 운동에 적  
극적으로 참여하기 때문이다. 크리스마스 선물로 압도적인 완구를 거부하는 시민들의 행동은  
인권개선을 위한 유력한 압력으로 장난감시장을 긴장시키고 있다.

이로 인해 세계적 유명완구업체들- 레고, 마텔, 토이피아-은 호황속의 긴장을 풀 수가  
없다.

참여연대 국제인권센터에서는 지난 3년 동안 꾸준히 해외에 진출한 한국기업에 대한 감  
시와 연대활동을 해왔다. 국내에 산재되어 있는 중요한 당면 문제- 실업, 국내 노동자들의 노  
동권 보호 및 사회권 확대, 재벌개혁 - 들이 많음에도 불구하고 3년 전 이 운동을 시작하게  
된 동기는 현재의 IMF외환위기 발생의 원인과 무관하지 않았다고 생각된다.

다국적기업과 세계금융기관의 주도하에 흘러온 지구적 경제통합과정은 심각하게 진보진  
영에서 그 동안 축적해온 사회운동의 성과들을 위축시켰을 뿐만 아니라 인권, 사회권, 노동권,  
경제권, 환경권의 근본적인 개념에 대한 심각한 도전이다. 사회복지제도가 100년 이상 발전했  
다고 하는 유럽에서조차 현재의 세계위기에 적절히 대응하기는커녕 후퇴하고 있다.

그러나 한편으로는 거대한 자본과 권력에 대응하기 위해 과거와 같은 방식의 운동만을  
고집하거나 안주해서는 안 된다는 위기의식을 형성시켰다. 더 나아가 벼랑 끝으로 몰려가는  
다수 민중들의 생존권과 사회권 보장을 위한 전 지구적 연대의 필요성을 확산시켰다.

이런 세기말적 위기와 대응이라는 논리에 비추어볼 때 자본의 이동과 기업감시 운동은  
한국사회에서 사회권, 경제권, 노동권, 인권의 측면에서 다양하게 접근되고 개발되어야 하는  
운동이다.

그러나 지난 3년 동안의 짧은 경험과 역사를 돌이켜 볼 때 기업감시운동의 진행은 전체  
사회운동 내에서 주관심의 영역 밖에 있었다.

이런 내·외의 어려운 조건 속에서도 불구하고 한국진출기업감시운동은 3년 동안의 시간  
속에서 부분적 성과와 과제를 제시하고 있다.

성과의 측면에서는 첫째로 아시아 지역뿐만 아니라 세계 곳곳에 투자한 한국기업의 부당  
노동행위, 인권침해, 환경과피 등의 사실이 발견될 때 지구촌 곳곳에서 한국기업의 문제를 알  
릴 수 있는 기초를 형성했다. 이것은 참여연대 국제인권센터에서 꾸준히 진행해온 국제연대  
네트워크의 활동과 더불어 전 세계가 현대적인 통신기술을 이용하여 의사소통이 촉진될 수  
있는 글로벌네트워크 시대로 돌입했음을 의미한다. 이로 인해 지금은 멀리 남미 니콜라구아의  
한 기업에서 발생한 불법노동행위가 다음날이면 서울의 책상 앞에 전달돼 있을 만큼 정보공  
유 속도가 빨라졌다.

둘째는 집중감시지역 내에서의 한국기업의 부분적 변화이다. 국제인권센터는 해마다 파업,  
해고, 부당노동행위, 인권탄압 등이 가장 많이 발생한 나라의 정보를 수집하여 직접 방문을  
통한 현지조사를 실시하며 감시기업을 선정해왔다. 몇 천불의 비용부담이 요구됨에도 불구하  
고 지난 3년 동안 해마다 집중투자지역(예: 인도네시아, 중국, 베트남)을 방문하여 현지에서  
기업과 노동·인권단체에 국제인권센터의 활동을 알려왔다.

동시에 이 운동은 다국적기업을 감시하고 있는 국제연대의 성과와 더불어 간접적으로 해  
외투자기업 내에서 현지화를 위해 기업이 한국적 방식으로부터 벗어나야 한다는 각성을 촉진  
시켜왔다. 한 예로 불과 2년 전 만해도 인도네시아 나이키 생산 공장으로서 열악한 노동조건  
과 반노동자적 요구를 강요해온 D기업은 원청을 받는 미국 나이키 감시단체들의 나이키 인권  
개선 요구와 현장조사를 통해 윤리적·사회적 책임을 강제 받고 난 후 현지화 전략에 맞추  
어 노무관리가 개선되고 있는 것을 알 수 있었다. 이러한 기업의 변화는 기업의 윤리적 사회  
적 책임과 윤리적 소비를 위한 국제연대의 성과라고 할 수 있다. 그러나 중소기업 규모의 해  
외투자기업에서는 여전히 노사문제로 기업과 노동자 모두 몸살을 앓고 있다.

셋째는 기업감시운동을 통해 바로 기업뿐만 아니라 우리들 자신 역시 지구촌 곳곳의 다  
양한 문화와 습관, 의식을 존중하기 위해 변해야하는 일차적 대상임을 깨닫게 되었다.

국제인권센터는 가까운 나라 중국에서부터 멀리는 아르헨티나에서까지 보내오는 기업과  
현지노동자들과의 갈등과 분쟁의 사례들을 접했다. 그 사례 하나 하나의 원인을 분석하면서  
기업뿐만이 아니라 우리들 자신이 얼마나 한국적인 것, 한국적인 방식 외에 타문화와 습관에

대해서는 배타적이고 근거 없는 우월한 의식에 젖어있는지 알 수 있었다. 이를 통해 생산 현장의 한국식 특유의 노무관리 방식과 문제점을 볼 수 있었고, 그 원인이 지금의 경제위기·사회위기와 무관하지 않은 성장과 속도논리로부터 발생했음을 깨달았다. 속도와 성장의 논리는 단지 경제뿐만이 아니라 의식전반까지 영향을 미치고 있는 것이다.

친자본적인 문화 속성을 비판하면서도 익숙해져있는 우리들 자신에게 현지조사사업은 근본적인 질문을 화두로 남긴다. 한국이 지구촌의 좋은 이웃이 되기 위해 변화하는 것이 과연 그들만을 위한 것인가? 오히려 우리기업에서 피해를 당한 아시아 중남미의 민중들은 한국인이 지구촌과 더불어 살기 위해 변화해야 할 모습들을 반추해주는 거울이 되어주고 있다.

진출한 한국기업에서 일하는 노동자들이라면 누구나 아는 세계적인 한국어가 있다. '빨리 빨리'. 진출기업감시운동은 바로 이 한 마디 속에 담긴 여러 가지 기업의 풍토를 이렇게 바꾸는 것이라고 생각한다. "더디 가도 사람 생각하면서 가야합니다".

기업감시운동을 민중연대와 시민운동으로 확산.

1998년 7월부터 진출기업 감시활동은 사무실 밖으로 눈을 돌렸다. 구체적으로 시민들이 기업의 윤리성을 요구하는 운동을 시작했다. 인사동 토요일 캠페인을 통해 회원들은 시민들에게 주말 거리홍보사업을 하고 있다. 불공정한 기업행동을 견제하고 윤리적인 기업활동을 장려하기 위해 기업윤리강령을 시민들에게 알린다. 참여연대국제인권센터에서 96년 제안한 기업행동강령(자료집 부록 참조)은 법적 효력은 가지고 있지 않지만 세계인권선언과 ILO 헌장에 기초하여 한국기업이 해외투자지역에서 기업이 꼭 지킬 것을 권고하는 가이드라인이다. 그리고 헌장이 사회적 효력을 발휘할 수 있도록 공익단체, 노동단체, 시민단체로 구성된 제3의 공정한 민간 감독기구 활동할 수 있도록 기업이 협조할 것을 제안한다. 기업의 사회적 책임을 확대하고 윤리성을 강화하기 위해 감독기구의 활동을 보장하는지의 여부는 한국사회의 민주주의를 평가하는 데 또 하나의 중요한 평가기준이 될 것이다.

국제인권센터는 거리캠페인을 통해 평범한 시민들이 기업의 사회적 책임을 요구하는 운동에 적극적으로 참여하는 모습에 큰 힘을 받는다. 시민들의 요구는 산처럼 거대하지 않다. 아주 소박하다.

"인간을 먼저 생각하는 기업이 되어달라. 다른 나라의 노동자도 우리와 똑같다. 때리지 말아라. 노동자들의 조합활동을 보장하라," 등 가장 인간의 기본권을 요구한다.

시민들은 기업이 가장 두려워하는 존재이다. 상품의 직접적인 구매자들이 기업의 비윤리성을 비판하고 개선을 요구하며 필요하다면 노동권을 보장하지 않는 기업의 상품을 적절히 거부할 수 있어야 한다. 이러한 목적 속에서 국제인권센터는 부당노동행위가 적발된 문제의 기업에 시민들이 직접 항의엽서 쓰기 운동과 피해노동자들을 지원하는 작은 모금운동을 조직

하고 있다. (1998년 7월부터 실시, 861의 항의 엽서 조직, 26만원의 거리성금 모집, 회사측과 노동자에게 보냄)

이러한 시민들의 요구는 오히려 현재 한국사회의 위기를 계기로 무역 그 자체가 목적이 아니라 노동의 존엄성이 왜곡되지 않는 대안의 경제모델과 사회정책, 기업과 정부의 적극적인 사회적 책임이 따르는 제도를 위한 아낌없는 노력을 기울여야 한다는 경종이 되고 있다.

더 나아가 이러한 노력은 세계화가 사람과 사람이 더불어 함께 살아가는 공동체가 되기를 바라는 희망이라고 믿는다.

국내 노동자들의 노동권을 정책적 보호하기 위해 진출기업감시활동은 한국해외투자기업 뿐만 아니라 나아가 외자유치정책에 따라 다시 한국으로 들어오는 다국적기업에 대한 감시활동도 서서히 준비해야 한다.

무역의 확대는 노동권·인권감시활동과 이를 규제할 수 있는 민간영역의 감시기구의 활동을 배제해서는 안 된다. 공정무역의 실현 없이 자본의 이동과 민중의 저항은 내·외적으로 더욱 심화될 수밖에 없다. 이를 위해 기업감시활동은 노동권·사회권의 확대라는 측면에서 광범위한 연대와 내용을 필요로 한다. 동시에 소비자들의 일상적 소비행위에 대한 윤리성, 주체성이 요구된다. 상품 구매의 자유권 행사를 누리는 전통적 소비자의 위상으로부터 변화해야 한다. 이런 점에서 경제위기는 기업의 사회적 책임이 부재할 때 제2, 제3의 또 다른 방식의 위기로 다시 초래할 수 있다.

내가 쓰는 상품 속에 감추어진 수많은 아동·여성노동자들의 고통을 생각하며 생산을 감시하는 소비의 주체자로서 나설 때 기업의 사회적 책임은 서서히 확산될 것이다.

# 1998년 해외진출기업 감시 베트남 현지조사 보고서

장소영 (참여연대 국제인권센터 간사)

## 1. 머리말

베트남은 1975년 통일과 1976년 베트남사회주의 공화국의 수립으로 사회주의로의 남북 통합과 경제성장이라는 두 가지 과제를 동시에 수행해 왔다. 1986년 '도이모이(Doi Moi)' 노선을 채택한 이후 개혁 개방 정책을 적극적으로 추진해 왔다. 1996년 8월 초 미국과 국교를 수립하였고 이후 양국간 교역 관계가 '최혜국대우'까지 발전될 것이 예상된다.

한국은 1992년 베트남과 국교를 수교하였고, 많은 기업들이 적극적으로 베트남에 진출해 왔다. 베트남은 동남아시아의 거점으로서 지정학적 위치와 함께 풍부한 천연자원, 인적 자원 등으로 인해 한국 기업의 관심을 끌며 보이고 있다. 특히 인적 자원의 경우 여타 동남아시아 국가들과 비교해 볼 때 근면하고 재능이 있고 동시에 임금도 싸기 때문이다.

한편 한국 기업의 진출에 따른 많은 문제점도 발생하였는데 특히 투자 진출이 본격화된 93-96년까지 한국 기업에서 노사 분쟁이 자주 발생하여 현지 신문지상에 자주 보도되고 있으며 이로 인해 한국 진출 기업에 대한 부정적 이미지가 형성되고 있다.

진출 기업의 경우 베트남 사회의 문화를 잘 모르고 언어 소통 등의 문제로 갈등을 낳기도 한다. 1996년에는 호치민 시의 신발 공장에서 구타 사건이 발생하여 전세계적으로 한국의 이미지를 실추시킨 경우가 있었다. 이에 진출 4-6년이 되는 시점에서 한국 기업의 현지화의 실태 및 최근 변화 사항이 무엇인지를 조사하는 것이 이번 현지 조사의 목적이었다. 그리고 1997년 말 한국이 IMF관리 체계로 들어가면서 많은 어려움을 겪고 있다. 대기업과 은행업계 중 일부 기업의 철수 소식도 전해지고, 호치민을 중심으로는 소액의 투자규모로 자세한 조사 없이 진출해 낭패를 보고 있다는 소식도 있었다. 이런 상황 속에서 해외 진출 시장에서의 투자 감축이 고용감축을 가져오고 있으며, 소규모 투자의 경우 폐업 사태까지 이를 것이라는 예상도 있었다. 아시아 경제위기 속에 베트남 진출 시장의 변화와 그 과정의 문제를 조사하는 것도 현지 조사 목적의 하나였다.

참여연대 국제인권센터는 1997년 7월에 약 2주간 하노이, 호치민, 두 도시 근교의 한국기업에 대해 조사를 하였다. 각종 정보와 자료는 한국 공관 및 한인 기업과 베트남 노동기관을 방문하여 기업 경영측과 노동자들을 심층 면담하는 방식으로 수집하였다. 한국 공관에서는 담당 서기관, 영사, 대사의 면담이 있었고, 베트남 노동기관으로는 노동총연맹과 라오동(노동)지를 면담하였고, 9개의 기업을 방문하거나 기업에서 종사하는 노동자들과 면담을 하였다. 그리고 투자와 개발지원프로그램과 관련하여 하노이 대한무역공사와 KOICA를 방문하였다. 특히 ODA(정부개발원조, Official Development Assistants)관련하여는 스웨덴 대사관과 국제민간단체인 'American Friends of Service Committee AFSC'를 방문하여 한국의 개발프로그램과 관련하여 다른 나라의 사례를 수집하였다.

이번 조사는 처음으로 이뤄진 것이었고, 조사자가 지역전문가가 아닌 관계로 많은 한계점이 있을 것이다. 특히 하노이 지역을 중심으로 진행으로 하였고 호치민에서는 이미 문제가 드러난 기업조사를 중심으로 이뤄져 상대적으로 투자규모에 비해 많은 기업이 진출해 있는 호치민 지역에 대해서는 보다 자세한 후속 조사가 요청된다.

이번 조사팀에는 호치민대학에서 역사학 석사과정에 있는 구수정씨가 현지 안내 및 통역을 겸하여 결합하였고 한국에서는 본인과 자원활동가인 윤정은씨가 참가하였다.

## 2. 베트남의 경제상황 및 노동시장 실태에 대한 개요

베트남은 전체 인구가 7천 7백만 명이고 전 국토는 330,991 km<sup>2</sup>로 한반도의 약 1.5배 정도이다. 경제활동 인구는 총 인구의 50%수준이며 95년 말 현재 3,780만 명에 이르는 것으로 추정되고 있다. 취업인구(고용노동력) 규모는 1980년 2,164만 명에서 1993년 3,272만 명에 이르고 있다(베트남진출 한국기업의 현지화 전략, 대한상공회의소, 1996, 59쪽) 도시거주 인구는 20.8%로 79.2%가 비도시 거주 인구이다(베트남에 대한 일반 자료, 대한무역투자공사 1997) 수도인 하노이 시의 거주 인구는 230만8천명이며 다른 주요 도시인 호치민의 경우 506만6천명, 하이퐁시는 169만3천명 (1997년 기준)이다.

베트남 직업별 인구 비율을 보면 농업, 어업 등 1차 산업 종사자가 70%수준을 넘고 있으며 노동인구의 절반이 20대 이하의 노동인구로서 노동시장에는 매년 100만 명의 신규 노동력이 유입되고 있다. 평균 문맹률은 10% 이하로서 전반적으로 40대 이하 학력 수준은 비교적 높은 수준이나 아직 산업화의 수준이 낮아, 숙련노동자나 고급인력은 매우 부족한 편이다. 미숙련 일반 노동자의 경우 임금수준은 매우 낮아 대략 30-50 달러 수준이다. 여타 동남아 국가들보다는 상대적으로 부지런하고 강인하지만, 노동강도와 규율 면에서 아직 미흡한 점이 많다고 할 수 있다. 그러나 기술 습득능력이 뛰어나다.(베트남진출 한국기업의 현지화 전략, 대한상공회의소, 1996)



개혁 이후 베트남 정부는 노동집약적 산업의 건설을 통해 고용 창출을 유도하고 있으며 산업연수생 파견도 적극 추진하고 있다.

베트남의 실업률에 대한 공식자료가 적고, 발표기관마다 수치가 다르지만 정부기관 발표에 따르면 실업률이 '97년도 6%에서 7%로 증가한 것으로 발표되었다. 지방보다는 대도시의 실업률이 높는데 하노이시 8.4%, 호치민시 8.6%, 하이퐁시 8.1%로 나타나고 있다. 최근 동남아 각국 통화가치 하락만큼 통화가치가 하락하지 않아 수출 경쟁력 약화와 인건비의 상대적 상승으로 인해 외국투자업체가 철수를 하고, 수출 감소에 따른 노동자 해고 및 대량 실업사태가 발생하고 있는 실정이나 실업보험이 제대로 되어 있지 않아 실업자 구제도 어려운 형편이다(KOTRA, 세계각국경제정보, 베트남, 경제동향)

\* 주요경제지표

<국내총생산>

| 구 분      | '95     | '96     | '97       |
|----------|---------|---------|-----------|
| 총 계      | 222,840 | 244,010 | 295,696   |
| 농 업(%)   | 27.6    | 27.2    | 25.0      |
| 공업,건설(%) |         | 29.1    | 30.7 33.5 |
| 서비스(%)   | 43.3    | 42.1    | 41.5      |

1. 단위 : 십억동 2. 자료원 : VNINFO

<경제성장률>

| 구 분 | '93  | '94  | '95  | '96 | '97(잠정) | '98(예상) |
|-----|------|------|------|-----|---------|---------|
| GDP | 8.1  | 8.8  | 9.5  | 9.5 | 9.5     | 9       |
| 농 업 | 2.0  | 3.9  | 14.0 |     |         |         |
| 공 업 | 9.9  | 12.9 | 14.0 |     |         |         |
| 서비스 | 11.4 | 11.0 | 12.0 |     |         |         |

1. 단위 : % 2. 자료원 : 통계청

<1인당 GDP>

|         | '93   | '94   | '95   | '96 | '97 |
|---------|-------|-------|-------|-----|-----|
| 1인당 GDP | 174.9 | 210.7 | 273.9 | 340 | 419 |

- 1인당 GDP는 약 300불 정도이며 지역별 편차가 큼. 최근 조사한 바에 따르면 가장 큰 도시인 호치민시는 1인당 GDP가 약 810불이며 많은 석유업체가 진출해 있는 붐따우지역은 1,500불 정도로 추정.

<실업률>

| 년 도 | '96   | '97 | '97   |
|-----|-------|-----|-------|
| 실업률 | 5%-6% | 6%  | 8%-9% |

(자료원 : 정부통계)

<주요 총량 경제지표>

|           | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| 성 장 율 (%) | 8.65 | 8.07 | 8.84 | 9.54 | 9.34 | 9.0  | 9.0  |
| 인 플 레 (%) | 17.5 | 5.2  | 14.4 | 12.7 | 4.5  | 8.0  | -    |
| 무역적자(십억불) | 0.0  | 0.5  | 1.8  | 2.3  | 4.0  | 2.6  | 2.2  |

자 료 원 : VIET NAM NEWS

[산업구조변화추이와 전망]

(단위:bil Dong,%)

| 구 분   | 1993          | 1995          | 1997           |
|-------|---------------|---------------|----------------|
| 농림수산업 | 40,796 (29.9) | 63,219 (28.4) | 77,520 (26.2)  |
| 공업,건설 | 39,472 (28.9) | 66,804 (30.0) | 92,357 (31.2)  |
| 서비스업  | 56,303 (41.2) | 92,817 (41.7) | 125,819 (42.6) |

(자료원:Statistical Yearbook 1997, 베트남통계총국)

\* '97년은 추정치

<미화 1불당 VND>

| 1994   | 1995   | 1996   | 1997.3 | 1997.8 | 1997.10 | 1998.3 | 1998.8 |
|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| 10,980 | 11,050 | 11,050 | 11,600 | 11,700 | 12,300  | 12,980 | 13,908 |

아시아 통화위기는 베트남에 대한 직접투자에 부정적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 1997년 6월말까지 베트남에 투자한 국가는 싱가포르(52억 달러), 대만(40억 달러), 홍콩(36억 달러), 일본(31억 달러), 한국(26억 달러) 순으로 대부분이 아시아 국가들이며 이들 5개국이 전체의 66%를 차지하고 있다. 이들 아시아국가 대부분이 통화위기의 영향을 받고 있으며, 특히 한국은 자국의 경제위기로 인하여 베트남으로부터 철수, 인원 감축 등을 추진하고 있다. 실제로 1997년의 외국 투자액은 도이모이 정책이 시작된 지 최초로 전년 대비 마이너스(-35%)로 반전하였다.

베트남은 도이모이 정책 이후, 적극적인 외자 도입을 도모하여 경제발전을 이룩하여 왔지만 경제발전의 대부분을 아시아 지역의 투자에 의존하여 왔기 때문에, 금번의 아시아 통화위기의 영향은 서서히 나타날 것으로 보인다.(일본대화종합연구소 베트남 관련 보고서-KOTRA 번역 자료 참조)

투자 위축과 더불어 국영기업의 경영부실은 국영기업에게 유리한 조건으로 여신을 제공하고 있는 은행의 부실을 초래하고 있다. 은행은 대출금의 15-20%를 회수하지 못하고 있으며, 이는 금융권 전체의 위기를 불러올 것으로 보인다.(winsight, 1998, 3월18일자) 한국기업의 경우 VP Bank에 대해 효성이 4천 5백만 달러 지급소송을 제기하였고 쌍용이 3백만 달러 지급소송을 제기한 상태이다.

베트남의 경기동향은 긍정적인 면을 살펴보면 무역수지의 적자규모가 개선추세에 있고, 동화평가절하 부담에도 불구하고 그간 대달러화 환율이 안정세를 유지하고 있다. 그리고 미-베트남 교역관계의 정상화를 추진(잭슨-베닉조항적용 면제)하고 있고, 외국인 투자 유치에 총력('98.1월 투자유치법 개정 및 투자환경개선노력)을 기울이고 있다. 그러나 부정적인 측면을 보면, 동남아 경제위기의 영향으로 경제위기의 위험가능성이 대두되고 있으며, 외국인 투자 마인드의 급속한 냉각 및 외국인 신규투자의 승인액이 급격히 감소하는 추세이다. 그리고 98년도 경제성장목표 9% 달성이 어려울 것으로 보이며 특히 수출이 부진하다.(KOTRA 세계 각국 경제 정보, 베트남)

### 3. 외국인 투자에 대한 베트남 정부 정책

베트남 정부는 자국의 산업발전을 위해 외국투자유치를 적극적으로 하고 있으며 외국투자기업에게 세금감면 등 각종 인센티브를 제공하고 있다. 그리고 풍부한 물적 및 인적자원이 있고 인구 7천만의 대규모 자체시장과 동남부아시아를 연결하는 지정학적 위치 등으로 외자 유치 조건에 있어 장점을 가지고 있다. 그러나 외국인은 베트남인에 비해 고액의 사회생활비용(높은 사무실 및 주택임차료 등)을 감수해야 한다. 그리고 현지 원부자재 조달여건이 좋지 않아 원부자재를 본국에서 전량 조달할 경우, 경제개발이 앞선 중국이나 여타 동남아시아 등 현지에서 원부자재를 조달하는 기업에 비해 가격 경쟁력이 뒤질 수도 있다.(KOTRA 세계각국경제정보, 베트남, 투자환경, 1998)

베트남의 외국인 투자 유치 관련 규정은 1987년 12월 '외국인투자법'을 공표하고 그 이후 두번의 개정이 있었다. 1990년 6월 1차 개정시에는 91년 2월에 발표될 시행령과 외국인 투자 활동에 대한 구체적인 조항들을 마련하여 투자 원금의 회수, 과실 송금의 보장과 3자간 합작 기업을 허용하였다. 2차 개정된 외자법 중 주목을 끄는 규정은 첫째, 이전에 경영 협력만 허용하여 온 개인기업 즉 유한책임회사 및 주식회사 등과 같은 자국의 개인기업에게도 외국인과의 합작을 허용기로 한 점인데 이는 재원부족으로 침체된 민간기업의 활성화를 위해 외자 도입을 촉진시키기 위한 것이다.

베트남 외국인투자법은 투자형태를 다음 세 가지로 규정하고 있다. 즉 양측 또는 수개의 당사자가 분업 생산을 포함한 기타 형태의 경영합작을 위해 계약을 체결하는 경영협력 계약(Contractual Business Co-operation), 외국측과 베트남측이 합작 계약으로 베트남에 설립한 기업 또는 외국 정부와 베트남 정부간 협정으로 설립한 기업인 합작회사(Joint Venture Enterprise), 외국 조직이나 개인이 100% 자본을 투자하여 설립한 외국인단독투자기업(Enterprise with 100 percent Foreign Capital) 등이다.

100% 단독투자 기업은 그 동안 베트남의 까다로운 행정절차, 그리고 현지 정보의 부족

등으로 인해 합작기업에 비해 그 진출이 미미하였다. 그러나, 베트남 측의 개혁개방정책의 확대로 정치적 위험 요인이 크게 감소하였고, 적극적인 투자우대조치로 인해 진출여건이 개선되고 있다.

합작기업은 주요 사안의 결정에 있어 만장일치제를 채택하고 있어 운영상의 어려움이 있다. 그리고 신뢰할 수 있는 합작 파트너의 선정이 어렵고 현지법인이 어려워 짐차 감소하고 있는 추세이다.

경영협력계약은 합작기업과는 달리 독립법인을 만들지 않은 채, 양측이 계약에 의해 권리, 의무 등을 규정하고 경영활동 결과를 분배하는 방식이다. 이 경우 베트남 업체와의 협력이 가져올 수 있는 위험을 최소화할 수 있는 대규모 사업에 적합하다(베트남진출 한국기업의 현지화 전략, 대한 상공회의소, 1996).

<표 1> 투자 형태의 비교(권윤, '베트남 편람' (개정 증보판) 1995, 3, 364쪽 참조)

|             | 경영협력계약   | 합작기업               | 단독투자기업      |
|-------------|--|--------------------|-------------|
| 법인 인정여부     | 인정되지 않음  | 인정됨                | 인정됨         |
| 유한책임여부      | 무한책임   | 유한책임               | 유한책임        |
| 투자비분 비율     | -  | 최소 30%<br>최대: 제한없음 | 100%        |
| 손익분담비율      | 계약서에 따름  | 지분율에 비례            | 100% 외국인 투자 |
| 법인세율        | 일반 : 25%   |                    |             |
| (석유·가스사업제외) | 우대 : 10, 15, 20%   |                    |             |
| 해외송금세       | 5-10% 송금세 납부하면 송금  |                    |             |
| 세금면제기간      | 일반 : 최대 이익 발생년도 1년 면제 + 이후 2년 50% 감면<br>우대 : 최초 이익발생년도 2-4년 면제 + 3-4년 50% 감면 |                    |             |
| 투자기간        | 일반 50년(70년 연장 가능)  |                    |             |

#### 4. 한국 및 다른 외국기업들의 투자동향

동남아의 경우는 그 동안 신발, 가죽, 전자부품 조립 등 저렴한 노동력의 활동을 통한 원가 절감형 투자와 석유제품과 목재 등 자원의 장기적 안정공급 확보를 위한 자원확보형의 투자가 병행되어 왔다. 그러나 아세안 각국에 외국인 직접투자가 급격히 증가함에 따라 사회간접자본의 부족과 임금상승 등 투자 여건이 크게 악화됨에 따라 아세안에 집중되었던 노동집약적인 업종들은 보다 저렴한 노동력의 활용을 위하여 베트남과 중국 지역 등으로 이전되고 있다. 한편 중국은 하이테크 산업의 유치와, 내륙지방으로의 외국투자를 강력히 유도하고 있어 우리 나라 중소기업의 노동집약적인 투자진출에는 어려움이 따를 것으로 보인다.

베트남이 갖고 있는 투자상의 비교우위부문은 풍부한 양질의 저임 노동력이다. 미숙련 노동자의 경우 베트남의 월 평균 임금 수준은 40-50달러로서 가장 낮다. 그리고 외국인투자법은

동남아국가 중에서는 비교적 개방적이며 탄력적으로 운용되고 있으며 동남아 및 중국의 외국인투자제도와 비교해 볼 때 투자비율이나 투자대상 등에 대한 제약이 상대적으로 적다. 그리고 가장 낮은 법인 세율을 부과하고 있으며, 기업운영을 위한 수입세비에 대해서는 무관세 등 우대조치를 적용하고 있어 외국투자에 대해 적극적인 것으로 평가되고 있다.(베트남진출 한국기업의 현지화 전략, 대한 상공회의소, 1996 자료)

#### 한국기업의 투자 동향

한국기업의 투자현황을 살펴보면 '97년 12월말 현재 214건, 29억7천만 달러를 투자(무역관 집계)한 상태이며, 투자형태는 대기업의 합작투자와 중소기업의 단독투자 경향이 높다. 특히 인건비 비중이 높은 봉제의류, 신발, 가방 등의 분야에 투자비율이 높으며 최근, 통신, 전자, 전기, 건설 부문의 진출이 강화되고 있다.

투자지역으로는 호치민시와 인근 동나이, 송베성 등 남부지역에 투자 선호도가 압도적으로 높으며 중소기업은 남부지역에 대기업은 하노이를 중심으로 한 북부지역에 진출해 있다.

<베트남 진출 한국기업의 투자 형태>

#### 1) 형태별 (단위 : 건, 백만불)

| 경영협력계약 | 단독 투자 |     | 합자 투자 |     |    |       |
|--------|-------|-----|-------|-----|----|-------|
|        | 건수    | 금액  | 건수    | 금액  |    |       |
|        | 8     | 122 | 111   | 780 | 95 | 2,005 |

(자료원: 호치민무역관)

#### 2) 분야별 (단위 : 건, 천불)

| 분 야 별     | 프로젝트건수 | 총투자규모  |
|-----------|--------|--------|
| 광고 서비스 부문 | 2      | 4,800  |
| 금융 서비스 부문 | 13     | 25,000 |
| 건설 계약     | 2      | 3,000  |

|              |     |           |
|--------------|-----|-----------|
| 교육 및 훈련      | 1   | 150       |
| 인프라 건설분야     | 16  | 791,773   |
| 제조업 부문(일반공업) | 170 | 1,917,893 |
| 광업           | 1   | 12,710    |
| 석유자원 개발      | 1   | 74,000    |
| 농산물 재배 및 가공  | 7   | 7,320     |
| 통신(제조 및 서비스) | 4   | 56,008    |
| 교통·수송서비스     | 3   | 4,780     |
| 기타분야         | 4   | 9,326     |
| -----        |     |           |
| 총 계          | 214 | 2,907,000 |
| -----        |     |           |

(자료원:호치민무역관)

3)지역별 (단위 : 건, 백만불)

| 지역별         | 프로젝트건수 | 총투자규모 |
|-------------|--------|-------|
| 북부지역(하노이등)  | 47     | 1,314 |
| 중부지역(다낭등)   | 9      | 119   |
| 남부지역(호지민시등) | 157    | 1,400 |
| 기타          | 1      | 74    |
| -----       |        |       |
| 총 계         | 214    | 2,907 |
| -----       |        |       |

(자료원:호치민무역관)

한국투자의 특징을 좀더 자세히 살펴보면, 70%가 제조업에 집중돼 있고 특히 하노이와 호치민을 중심으로 대규모, 중소규모의 사업장이 있다. 하노이의 경우 대기업을 중심으로 전자, 자동차, 건축, 호텔 등의 사업장이 있으며 각 기업의 상사들이 주재해 있다. 호치민의 경우 신발, 의류 업종은 중간 규모이나 고용 규모가 대기업 못지 않게 큰 기업들도 있다. 진출 한국 기업의 수는 1500여 개이며 고용하는 노동자 수는 23만 명이다(참여연대 베트남 전국노

동총연맹 면담).

전자와 자동차의 경우 내수와 수출을 겸하고 있으며 건축의 경우 기본 인프라 건설에 집중돼 있다. 의류산업의 경우 우회수출지역으로서 유럽과 앞으로 무역에 있어 최혜국대우 협정을 체결할 것으로 예상되는 미국 시장을 겨냥하고 있다. 한국 경제 위기에서도 한국시장이나 동남아 시장보다 유럽과 일본을 중심으로 수출하는 업체의 경우 국내 경제위기나 아시아 경제위기에 상관없이 호황을 누리고 있었다.

한국 투자업체의 문제점으로 사전 정보 수집과 조사가 미흡하다는 점이 지적되고 있다. 소규모 업체의 경우 사전 정보를 지인의 이야기에 의존하여 부실경영 끝에 폐업을 하기도 하며, 대한무역공사(KOTRA)에 있는 정보를 활용하지 않는 경우도 많다고 한다(참여연대 하노이 KOTRA 소장 면담). 대기업을 투자의 경우도 어려움의 겪기는 마찬가지이다. 예를 들어 하노이에 있는 호텔의 경우 숙박율이 30%정도밖에 되지 않고 있었으며 특히 동남아의 경제 위기가 확산되면서 적자의 폭은 더욱 증대되고 있다. 대우의 경우 골프장 건설이 문제가 되고 있다. 하노이 근처에 골프장을 건설함으로써 호텔 상품가치를 높이려는 계획은 토지 보상 가격이 문제가 되어 하노이 시의 협조 동의를 얻었음에도 불구하고 주민들의 반대에 부딪쳐 건설이 중지돼 있는 상태이다. 건설을 강행하려는 업체와 주민들이 부딪쳐 폭력사태가 발생하기도 하였다. 또한 자동차의 경우도 부적절한 투자로 지적되고 있는데 현지조사기간 중 대우 자동차 공장은 1주일씩 격주제로 휴업하고 있는 상태였다. 이유는 자동차 업계의 경우 2번째로 진출한 한국을 이어 12개의 업체가 진출해 총 14개의 자동차 회사가 베트남에 들어왔기 때문이다. 거의 독점 진출을 약속 받았다고 하는데 이 약속만으로 투자를 결정하는 것은 베트남의 관행과 정책에 대해 잘 몰랐다는 지적을 받고 있다. 더욱이 수입관세가 중고차의 경우 높지 않아 많은 중고차가 수입되어 신규 차량에 대한 소비는 나아질 기미가 당분간 보이지 않았다.

대부분의 기업은 베트남 노동시장의 고학력과 저임금을 기대하고 진출한 상태이며, 내수 시장을 겨냥한 경우 아직까지 베트남 내의 소비성향이나 수준이 맞지 않아 몇 개의 기업을 제외하고는 성공하지 못하고 있다. 조미료 회사인 '미원'이나 일회용주사기를 생산하는 '신동방'기업의 경우는 내수 100% 소화로 성공한 예로 들 수 있다.

연수생 파견의 경우 같은 기업에서 모기업에 연수를 파견하는 경우와 인력송출회사를 통해 간 경우가 있다. 인력송출회사를 통해 한국에서 일한 노동자의 경우 한국에서 받은 가혹한 처우로 인해 상당히 높은 분노를 가지고 있다는 소문이 현지에 퍼져있다. 그러나 이들이 한국에서 작업장을 이탈해 불법 노동을 했다는 것 때문에 노동총연맹 등을 통한 공식 통로가 없어 이 이슈의 경우 아직 잠복한 상태이며 앞으로 사회문제가 될 수 있다는 예상도 있었다(참여연대 하노이 KOTRA소장 면담).

외국 기업의 투자 동향

분야별 투자동향은 제조업, 수출분야투자가 1,092건 149억불로서 전체 투자금액의 46.2% 점유하고 있으며 한국, 일본의 투자는 제조업 분야 위주, 싱가포르, 대만, 홍콩 등의 투자는 호텔, 주택건설 및 서비스분야 위주이다.(KOTRA 세계각국경제정보, 베트남, 투자환경)

한국처럼 제조업에 진출해 있는 기업은 일본, 대만이다. 일본 제조업체의 경우 공장규모는 한국보다 소규모이고 고기술 중심이다. 그리고 한국과 달리 공장 신규 건설을 하지 않고 이미 있는 공장을 보수해서 쓴다는 점이 이후 철수시기에 유리한 점으로 평가받고 있다.(참여연대 하노이 KOTRA 소장 면담)

그 외 유럽기업의 경우 제조업 투자가 거의 없고 서비스나 기업체의 상사업무 중심이었다.

주요 투자국가는 아시아 국가들이 상위를 차지하고 있다.

<주요 국별 투자동향> (단위:건, 백만불)

| 순 위 | 국 명    | 건 수    | 금 액 (투자비중)    |
|-----|--------|--------|---------------|
| 1   | 싱가폴    | 177    | 6,372 (19.8%) |
| 2   | 대 만    | 306    | 4,199 (13.1%) |
| 3   | 홍 콩    | 184    | 3,712 (11.5%) |
| 4   | 일 본    | 214    | 3,504 (11.4%) |
| 5   | 한 국    | 191    | 3,154 (9.8%)  |
| 6   | 프랑스    | 89     | 1,463 (4.6%)  |
| 7   | 말레이시아  | 59     | 1,370 (4.3%)  |
| 8   | 미 국    | 71     | 1,263 (3.9%)  |
| 9   | 브리티쉬버진 | 56     | 1,127 (3.5%)  |
| 10  | 태 국    | 78     | 1,110 (3.5%)  |
| 11  | 기 타    | 347    | 4,872 (15.2%) |
| 계   |        | 1,772건 | 31,700 (100%) |

(자료원: Vietnam Investment Review)

<분야별 투자동향>

| 순 위 | 분 야     | 건 수    | 투자금액 (백만불)     |
|-----|---------|--------|----------------|
| 1   | 일반제조업   | 1,092  | 14,851 (46.2%) |
| 2   | 호텔및주택건설 | 292    | 8,583 (26.7%)  |
| 3   | 산업공단,건설 | 76     | 4,211 (13.1%)  |
| 4   | 교통,채신   | 56     | 1,993 (6.2%)   |
| 5   | 석유및가스   | 23     | 1,189 (3.7%)   |
| 6   | 농업,임업   | 60     | 450 (1.4%)     |
| 7   | 기타      | 173    | 869 (2.7%)     |
| 계   |         | 1,772건 | 32,146 (100%)  |

(자료원 : Vietnam Investment Review )

5. 한국기업의 노무관리 및 노사관계의 특징

1) 임금 및 복지 실태

베트남은 최저임금제를 두고 있는데, 하노이나 호치민의 경우 45달러, 그 외 도시는 40달러, 농촌 35달러 정도이다. 전자업체의 경우 3년 이상 근무자나 기술 노동자의 경우 100달러 정도를 받고 있고 섬유산업, 완구산업의 경우 최저임금수준으로 지급하고 있다. 대기업은 이보다 좀더 많이 지급하고 있다. 도시 5인 가족 한달 평균생활비가 200-300달러이다.

한국기업의 경우 섬유, 의류, 완구 산업의 경우 최저 임금 수준으로 지급하고 있으며, 산업수당 등을 포함하여 최저 임금보다 10-15달러를 더 받는 경우가 대부분이다. 그 외 업체의 경우 산업수당을 포함하여 50-65달러 정도이다.

임금제에 있어 시간제보다 성과급이 확산되는 추세인데, 호치민의 한 업체의 경우 성과급제에 대한 반발로서 파업이 일어나기도 했다. 기본적인 시간제를 폐기하고 완전한 성과급제를 실시하는 것은 사회주의 체제의 노동자들에게는 반발이 크다. 하노이 지역 일부 기업에서는 개별적 평가에 의한 보너스 차등제를 많이 채택하고 있는데 이 제도가 노동자들의 반발을 일으키지 않고 생산 효율을 높일 수 있는 형식이라고 평가된다. 평가에 따라 보너스를 지급하는 경우 평가의 기준 등을 명시해야 한다. 그리고 사전에 노조나 노동자와의 협의가 부족한 경우 평가내용이 불공평하다는 문제를 제기할 가능성이 많다. 공정한 평가를 통해 업무 효율을 높

이러면 평가기준에 대한 문서화, 평가자의 신뢰성, 평가기준에 대한 공감대 형성이 필수적이다.

파업이 발생한 기업들을 보면 임금의 원인이 되는 경우가 많다. 1997년 베트남 노동사회 산업부에서 공식으로 밝힌 한국기업의 파업통계를 보면 임금인상, 불공평한 보너스제, 임금체불, 연말 보너스 미지급, 수당이 너무 낮은 문제, 심지어 동국(Tongkook)기업의 경우 최저 임금 수준의 임금을 요구하는 조항이 있었다. 1996년에 노동자 구타건으로 알려진 삼양사의 경우 1997년만 4번의 파업이 있었는데 임금, 수당 등이 계속해서 문제가 되었다.

복지에 있어 방문 조사한 기업의 경우 기본적으로 베트남 노동법을 준수하고 있었다. 의료실, 의료보험, 출산휴가 등은 거의 모든 기업에서 지켜지고 있었다. 작업환경으로 공장 내 시설은 일반 수준이었다.

그러나 호치민에서 파업이 발생한 기업, 인예비나(Inyen Vina)에서는 작업환경개선, 북베트남재봉기업(Northern Vietnam Sewing Company)의 경우 아픈 노동자가 병원치료를 받는 것을 불허하는 등의 문제가 제기 되었다. 호치민이 지방정부와 노동총연맹의 개입이 하노이보다 약하고, 투자규모가 상대적으로 적은 기업이 많기 때문에 이 지역의 기업에 대한 감시활동을 집중적으로 할 필요가 있다.

2) 작업시간, 노동강도, 노동규율과 중간 관리자 문제

한국진출기업의 경우 현지화 단계에서 한국식으로 많은 노동량, 빠른 속도, 군사식 통제, 비민주적으로 대화를 하지 않는 노무관리 방식을 다른 문화, 사회에 있는 현지 노동자들에게 강요하는 것이 공통적인 문제로 제기된다.

베트남 진출 한국기업도 비슷한데, 잦은 잔업과 높은 노동강도가 제기된다. 노동 강도의 경우 목표량을 정해 놓고 이를 달성토록 하는데 그 목표수준이 너무 높다는 지적을 받고 있다. 특히 지방의 경우 노동자들이 공장생활이 처음이어서 높은 노동 강도 때문에 많이 힘들어 한다. 그리고 한국관리자가 베트남 노동자를 무시하는 경향에 대해서도 문제가 제기된다. 한국기업 중 문제기업의 경우 관리자가 권위주의적이고, 노동자를 무시하는 경향이 있다. 우리나라 사람들과 달리 일을 빨리 못하고, 잡담을 많이 한다든지 등이 그 이유이다.

작업시간은 조사팀이 조사한 기업의 경우 기본 8시간 근무제이나 섬유, 의류인 경우 주 3회 정도 2시간 잔업을 실시하는 곳이 많았고 하타이에 있는 기업의 경우 방문한 주에 떠일같이 10시간씩 작업을 하고 있었다. 호치민의 파업이 발생한 기업의 경우는 잦은 잔업이 원인이었으며, 북베트남 재봉기업(Northern Vietnam Sewing)사의 경우 일요일 근무가 파업의 원인이 되었다. 경영측에서는 노동자들이 수당을 원하기 때문에 잔업을 원한다고 대답하였지만 일부 기업의 경우 잔업이 거의 강요되어지는 분위기여서 빠지기 힘들다는 노동자의 대답도 있

었다. 하타이 지방의 한 공장의 여성 노동자의 경우 기혼자의 경우 아이들을 돌보아야 하기 때문에 잦은 잔업을 해야 하는 공장 생활이 힘들다는 얘기를 하였다. 잔업을 하지 않는 경우 벌칙을 주는 곳은 없었으나, 잔업을 강요하는 분위기가 있다는 것이 현지 노동자 인터뷰 내용이다. 이에 대해 한 여성 노동자는 '잔업을 빠지겠다고 하면 얼굴을 굳히고 화를 낸다. 어떤 때는 소리도 지른다. 이런 분위기 때문에 조퇴는 신청할 생각도 못한다.'고 얘기하였다.

고용계약은 1-3년 단위로 재계약이 이뤄지는데, 하타이 지역의 한 기업의 경우를 보면, 노동자측은 해고당했다고 하고 경영측에서는 고용계약을 재 갱신하지 않았다고 하여 문제가 되는 경우가 있었다. 이 경우 결과적으로 해고를 한 것은 아니지만 고용계약의 갱신을 하지 않음으로써 해고 이외의 방법으로 노동자를 실직시킬 수 있다는 것을 방법으로 악용될 수 있는 가능성도 있다는 것을 보여준다. 조사팀이 방문한 7월에 그 기업의 다른 노동자들도 98년 3월에 계약을 갱신하지 않고 있어 약간은 불안해하고 있었다.

노동 강도의 문제는 외자 기업에서 일반적으로 나타나는 현상으로 베트남 노동부는 밝히고 있다. 그 중 한국기업이 심한 예로 제기 된다. 파업이 발생한 사업장의 예를 보면, 교대근무제의 강화, 작업량이 너무 많은 점, 생산목표가 너무 높게 책정되었다는 점등이 제기되고 있다. 노동강도가 강하기 때문에 노동자들은 국영기업에 비해 임금이 높은 것은 당연하다는 인식을 갖기도 한다.

권위주의적인 관리자의 태도에 대한 문제로는 호치민의 삼양사에서 제기되었다. 삼양사의 경우 노동자에게 일을 못하거나 실수한 것에 대해 반성을 강요하는 태도를 취한 것이 파업의 한 원인이었으며 노동법에 어긋나는 노동계약서의 싸인을 강요하기도 하였다.(베트남 노동사회 산업부 파업통계)

그 외 작업장에서 관리자들이 화장실의 출입, 대화 등에 대해서도 통제를 하는 경우가 있었다. 통제방식은 화장실에 너무 오래 있으면 주의불 준다든지, 얘기를 하면 평가 점수에 영향을 준다든지 하는 방식이었다. 이에 대해 관리자측은 베트남 노동자들이 회사 생활에 익숙하지 않아 너무 느슨하다는 상반된 반응을 보이기도 하였다. 나이키 하청기업의 노무관리를 조사한 보고서에서 대만과 한국기업의 '업무 중 대화금지 No Talk Policy'가 권위주의적으로 노동자를 통제하는 형태로 지적되었다. 대화를 하는 것이 한국 관리자 측은 업무효율이 낮아진다고 보고 있으며 노동자나 조사자의 경우 생산성을 높일 수 있다고 주장하고 있다. 이는 대표적인 문화적 차이라고 볼 수 있는데, 현지 문화를 존중하는 것이 해결방법일 것이다. 호치민에 있는 '창신베트남'기업의 경우 민주적으로 노동자와 대화하고 '업무 중 대화 금지 No Talk Policy'를 쓰지 않음에도 경영을 성공적으로 하고 있다(AFL-CIO 나이키 보고서, 1998).

3) 노조활동 및 파업

노조에 대해서는 조사 대상 중 노조를 불허하여 문제를 생긴 기업은 없었으나 경영자 중 일부는 노조에 대해 좋지 않은 이미지를 가지고 노조와의 대화에 소극적이었다. 그러나 노조가 존재하는 모범 기업의 경우 노조와의 대화에 적극적이었다. 하노이에 장갑을 생산하는 한 기업의 경우 주 1회 노조와 회의를 통하여 잔업 등의 횡수를 의논하고 노조원들이 주로 반장 직 등을 맡으면서 근무평가를 하고 있었고 이에 대해 노동자들은 만족한다고 하였다. 이와 반대로 호치민 지역의 일부 기업의 경우 노조와 회사의 대화가 잘 이뤄진다는 기업의 노동자와의 인터뷰에서 노동자는 노조를 신뢰하지 않는다는 대답을 하여 일부 기업의 경우 노조가 어용화되기도 한 것 같다. 이에 대해 베트남 노동부의 최근 3년간 파업에 대한 평가서에서는 몇몇 노조에서는 의식이 부족해, 노동자의 권리를 제대로 대변하지 못한다고 밝히고 있다.

노조 활동과 파업에 대해서 1995년-1997년 동안 파업은 95년 60건, 96년 52건, 97년 48건으로 점차 줄어드는 경향을 보이며 외국인 투자 기업에서 가장 높은 파업률을 보였다(공기업 37건 20.78%, 외자기업 84건 50%, 사기업 49건 29.2%). 그리고 외국인 투자 회사에서의 일어난 국가별 파업 통계를 보면 아직도 한국투자기업에서의 파업률이 가장 높다(한국 42건 41.7%, 대만 28건 29.2%, 홍콩 6건, 8%, 기타 18건 21.2%)

지역별 파업발생 통계를 살펴보면, 큰 도시에서 많은 수의 파업이 발생하고 있으며 특히 호치민시와 그 주변에서 많이 발생하였다. 그리고 이들 대부분이 외국인 공장지역에 집중하고 있다.

대부분의 파업이 경제 문제, 외국인 관리자로 인해 발생하는 문제, 법률을 무시한 부당해고 행위 등에서 발생하였다. 대부분의 파업이 노동부에서 정한 정당한 절차를 밟지 않았는데, 이는 대부분의 합자회사가 아직 노동파업에 대한 조약을 노사 합의에 의해 가지고 있지 못하고, 이 중 몇몇은 기초적인 노조의 수준도 없기 때문이다. 일시적이고 노조를 통하지 않는 우발적인 1-2시간 정도 일어난 파업의 경우 '라오동'(베트남 노동신문)지에는 실리나 공식 파업 통계에는 포함되지 않고 있었다. 베트남 노동총연맹의 경우 이를 '량콤'으로 규정하고 정식으로 일어나는 파업 '진콤'과 구별하고 있었다(참여연대 베트남 노동총연맹 면담).

최근에는 우발적이고 일시적인 파업보다 좀더 대규모로 파업의 참가자수와 파업기간이 점차적으로 늘어나고 있는 추세이다. 예를 들어, 1996, 7, 29에 호치민시의 빈 타인(BINH THANH)지역의 한국인 투자회사인 주안-베트남(JUAN VIET) 신발 공장에서는 약2000명의 노동자가 파업에 참가하였고, 7일간 지속되었다.

노조의 라디오 방송국, 노동과 사회 피해자를 위한 기관, 파업발생지의 경찰서 등 각 관련 기관과 지점, 위원회 등이 몇몇 파업이 장기화되고 있는 곳에서 문제 해결을 위해 활동하고 있다.

호치민시와 하노이 동나이성 등의 몇몇 파업 기업에서는 노동부의 결정이 노동자의 요구

사항과 부합하는 방향으로 결정이 나기도 하였다. 그러나 소수의 기업에서만 노동부의 결정에 따라 절차가 진행되고 회동이 이루어졌으며, 기업이 재판에 회부되거나 노조법에 의거한 법에 의해 결정이 이루어진 경우는 거의 없다.

경우에 따라서는 몇몇 회사의 파업은 조정과 해결에 도달하는 것이 짧은 시간 내에 이루어지지 못하고 있다. 예를 들어 호치민시의 신발회사인 '삼양'과 '리용'(LEE YONG), 그리고 남도-베트남 그룹 등이다.

베트남의 노동법에 따르면 외국기업은 개업 6개월 내 노조를 결성할 수 있으며 이 경우 기업은 노조를 인정해야 한다. 외국기업의 노조설립에 관해서는 다음과 같이 3가지 선택을 할 수 있다. 첫째, 노조를 설립하지 않고 회사의 임의 기구로서 노사협의회를 설립 운영하는 방법. 둘째, 노조를 설립하되 전국노동총연맹에 가입하지 않는 방법(현실적으로 불가능) 셋째, 노조를 설립하여 전국노동총연맹에 가입하는 경우이다. 현지에 전문가들은 세 번째의 경우를 가장 좋은 선택이라고 권고하고 있으며 노조를 통해 노동자와 대화하고 여러 작업에 대해 공유, 교육하는 것이 장기적으로 효율적이라고 말하고 있다.

베트남 노조의 경우 노동자의 이익을 대변하는 일반적인 성격 이외에 정치조직의 성격을 가지고 있다. 당 조직이라는 의미에서 국가 관리에 참여하는데 생산과정, 관리 경영에 참여한다. 그래서 노동총연맹의 경우 정부의 외자유치 정책에 따라 우발적인 파업을 사전 조정하고 통제하는 역할을 하기도 한다(참여연대 베트남 노동총맹 인터뷰).

### 6. 결론

베트남의 경우 사회주의 국가라는 특성이 있어 세밀하게 노동관련 법규를 정하고 있고 외자 기업에 대한 법규를 정비하고 있다. 정부와 노동총연맹이 직간접적으로 노동문제에 적극적으로 관여함으로써 현지 기업들이 노동법을 준수하는 편이었다. 특히 하노이의 경우 수도이고 투자규모가 상대적으로 다른 지역에 비해 커 복지, 최저임금제, 노동계약 체결 등의 문제가 적었다. 그러나 파업통계 등의 자료를 볼 때 투자자수에 비해 투자액이 적은, 즉 소규모 자본진출이 많은 호치민의 경우 아직도 임금, 복지, 억압적인 노무관리 등이 노사분규의 원인이 되고 있었다.

하노이 한국 대사관은 '한인회신문' 등을 통하여 베트남의 문화이해를 돕고 있고, 분체기업의 소식을 들으면 직접 방문하는 등의 활동을 하고 있다. 호치민이나 다른 지역의 외교공관에서 이런 활동을 펴 나아가야 하며, 정부는 관련 기관들과 협력하여 정보공급과 현지 기업 관리자 교육 등을 진행하면 큰 도움이 될 것이다.

임금의 경우 최저 임금제를 지켜야 하며 잔업수당의 경우에도 법적 규정을 따르는 것이 현지화에 도움이 된다. 최근 들어 확산되는 성과급제도의 경우 기본급을 폐기하고 완전한 성

과급 체계를 운영하는 것은 기존의 사회주의 관행을 뒤엎는 형태여서 노동자들의 반발을 낳기가 쉽다. 이보다 자발적인 동기부여를 하는 방식으로 운영되는 것이 효과적이다. 차등임금보다는 개별적 평가에 의한 보너스 차등제를 많이 채택하고 있는데 현재로서는 근로의욕을 북돋우는데 가장 효율적이라고 평가되고 있다. 이때 평가기준을 공식화하는 것이 중요하다.

이의 노동계약을 체결하고 근무평가를 하는 과정에도 공식화 과정 즉 민주적, 공개적으로 일을 처리하는 것이 중요하다. 이 과정이 일방적으로 정해지거나, 형식적인 통보정도로 이뤄질 때 노동자들의 동의를 얻기 어려우며, 불공평하다는 반발을 낳기 쉽다. 모든 업무 관리에 있어 특히 징벌사유나 해고사유에 대해서는 규정화하고 충분히 설득하여 문제가 생겼을 경우 이를 근거로 처리하는 것이 필요하다.

진출기업의 경우 소기업에서 정착하는 과정에서 비조직적이고 즉흥적, 비민주적인 노무관리 때문에 문제가 되는 경우가 종종 있었다. 현지화 과정에서 많은 경영인들은 '한 명의 사장의 결정으로 움직이는, 한국식 오너쉽'보다 모든 것을 문서화하고 대화하는 자세가 중요하다고 충고하였다.

이의 피고용인의 경조사가 있을 때 경영진이 방문하고 저녁에 회식을 하고, 주말 체육대회 등에 참여하는 한국문화의 인간관계는 베트남 노동자들에게 인격적으로 존중, 관심을 표현하는 것으로 좋게 받아들여지고 있다.

산업안전의 문제의 경우 한 지방의 공장에서는 섬유염색약품에 대한 노동자 교육이 부족하다는 지적이 있었다. 산업화가 늦어진 나라인 만큼 초창기부터 위해물질에 대해 정기적인 교육은 꼭 필요하다.

장기적인 기업운영에 있어 노조를 인정하고 협력하는 것이 도움이 된다. 대화의 파트너로서 공정한 업무평가에 협조를 구하고, 공정한 인사체계확립 등에 노동자들을 설득할 수 있는 대표체로서 노조의 역할은 중요하다. 노동자의 고충을 처리하는 과정에 언제나 언어의 문제가 존재하는데 일부 사무직 관리자로 있는 통역자에게만 전적으로 의존하기보다는 관리인이 직접 대화하는 것이 노동자들의 신뢰를 얻는데 도움이 된다. 특히 노동계약, 인사 등에 대해서는 통역을 재차 확인하고 명확히 하는 것이 좋다.

한국적인 작업 형태가 베트남 노동자에게 무리가 가는 경우가 많다. 파업이 있던 작업장이나 그렇지 않은 기업이나 공통적으로 잦은 잔업, 휴일업무 등이 노동자의 애로사항으로 제기되는데 잔업시간을 너무 무리하게 장기화시키지 말고, 필요한 경우 일방적으로 강요하기보다는 사전협의를 통한 동의를 얻어내어야 한다. 특히 목표량 설정에 있어 현지 노동자들이 공장생활에 익숙하지 않고 체력 등의 문제를 고려할 때 너무 높게 설정하는 것은 좋지 않다.

베트남에 진출한 기업 중 진출한지 4-5년이 되는 기업의 경우 현지 문화에도 익숙해지고 여러 내부 노무관리 절차를 마련함으로써 자리를 잡고 있는 것으로 보인다.

그리고 현지 문화와 인격적 존중은 필수적이다. 많은 기업의 경우 진출초기 때의 구타사건과 같은 큰 문제는 발생하지 않았지만 욕을 하거나 소리를 치는 경우가 많았다. 노동자들은 인터뷰에서 이에 대해 반감을 표현했다. 현지 합작 기업의 경우 고위 관리자에 대해서도 존중하는 자세가 필요하다

참고 자료

베트남진출 한국기업의 현지화 전략, 대한상공회의소, 1996  
KOTRA, 세계각국경제정보, 베트남, 1998  
일본대외경제연구소 베트남 관련 보고서-KOTRA 번역 자료 참조  
참여연대 베트남 전국노동총연맹 면담 1998. 7월  
참여연대 KOTRA 하노이 사무소 소장 면담 1998. 7월  
참여연대 국제인권센터 노동자 인터뷰, 1998. 7월  
베트남 노동사회사업부 (MINISTRY OF LABOUR-WAR INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRS SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM) 공문 NO. 15/LDTBXH-CH  
American Center for International Labor Solidarity AFL-CIO 나이키 보고서, 1998.



■ 기업 소개

① 기업명: H 상사(기업명을 밝히지 않는 조건에서 민감하였음)

주소 : 하노이

경영인: Y공장장

기업형태 : 100% 베트남 진출기업, 베트남인이 대표로 되어있음. 임가공 형태

업종 : 장갑, 봉제 자본금 500만달러

설립 연도 : 1994년

수출지역 : 유럽(장기적으로 미국시장 수출계획하고 있음)

노동 환경

\*작업시간 : 7:30-4:30분, 점심 및 휴식시간 11:30-12:30

잔업은 일주일에 2시간씩 3번 정도, 야간근무도 자주 있음. 잔업이나 야간근무의 경우 주초 노조와 함께 하는 회의에서 결정하여 사전 공지함.

\*월급 : 55- 70달러, 잔업시 통상임금의 150%지급, 휴일근무 200%

\*75%가 여성 노동자 20-30대 여성 노동자가 대부분, 총 500여명 고용

\*주 1회 휴일, 연 휴가 있음

\*한국관리자 2명(1인 공장장, 1인 기술자), 현지인 관리자 5명, 통역 1인

\*노조 있음

\*점심, 저녁은 각자 해결, 식대를 포함하여 임금 지급

\*화장실과 간단한 샤워시설이 돼 있음. 화장실 출입 자유로움

\*공장 내 통풍시설 및 냉방시설 완비(선풍기, 에어컨)

전망 : 10년 전부터 해외진출을 일찍이 고민하고 사전조사 후 결정하였음. 장갑업체 특성 상 작은 여성노동자의 손기술과 생활이나 문화면에서 동질성이 많아 인간관계에 도움이 되고 사회주의 나라에서 집단체계에 익숙한 것이 장점, 임금의 경우 150달러까지 고려하고 진출한 것으로 다른 나라로 이전 계획을 가지고 있지 않다. 베트남인 소유로 돼있어 5년 후 재계약을 해야함. 법적으로 충분히 고려하고 여러 절차를 밟았기 때문에 소유권을 박탈당할 위험은 없다고 함

②기업명: 신동방(VINAHANKOK MEDICAL SUPPLES CO. LTD)

주소 : Ngoc Hoi - Thanh Tri, Hanoi-Vietnam

경영인: 사장 -현상우 부사장 : 베트남인

기업형태 : 합작기업 Joint Venture

동방유림에서 두산이 기업을 매수 했음

전화, 팩스 : 전화 84-4-8614573 팩스 84-4-8612962 Mobile 090409583

업종: 일회용 주사기 생산

설립 연도 : 1997년 1월

수출지역 : 전체 물량 내수

브랜드 명 : 신동방

노동 환경 :

\* 사무직 6명, 생산직 135명, 70% 여성노동자

\* 공장내 환기시설, 냉방, 화장실, 샤워시설 완비

\* 근무조건 : 반자동화, 2교대

\* 임금 : 생산직 60달러-보통 잔업 등을 하여 평균 90달러, 사무직 150-200달러

\* 언어 : 사무직원과 영어로 의사소통, 사무직원이 생산직원과의 대화 통역

\* 근무시간 : 7:30-4:30, 잔업시 150%수당, 휴일근무 200%지급, 잔업 많음

\* 1인 공장장 한국에서 기술 연수 받음

\* 장기적으로 중국으로 투자 확대할 것을 고려 중

\* 1회용 주사기에 대한 베트남의 수요가 높아 내수로 모두 소화

\* 현지 부사장과는 초기 마찰이 있었으나(공장건설 세부사항에 대해) 현재는 없음.

③기업명: 대성전선(주) -VINA DAESUNG

-휴업기간인 관계로 부근에 거주하는 노동자만 인터뷰

주소 : Yen Vien, Gia Lam

경영인: 이종건 사장

전화, 팩스 : 하노이 사무소 844-826-9984

업종 : 전선

설립 연도 : 1993

노동 환경 : \* 8시간 근무

최근 작업량이 줄어 오후 휴업도 함

4-5년 경력자 또는 기술자 100달러 정도

\* 7-8명의 기술자와 사장이 한국관리자로 근무

전자제품을 생산하는 대성전자가 진출하려 하였으나 IMF로 인해 공장문을 열지 못했다고 함.

④기업명: 태평양물산주식회사-VIET PACIFIC APPAREL CO. LTD

주소 : 10 Mo Lao, Ha Dong, HaTay

경영인: 유병권 사장  
 모기업: 태평양문산주식회사(중국과 인도네시아도 진출해 있음)  
 전화, 팩스: 전화 842-830-1731 팩스 842-830-1011  
 업종: 의류제조 및 오리털 가공  
 설립 연도: 1995  
 수출지역: 일본, 미국, 유럽  
 브랜드 명: OEM방식  
 고용인수: 약 475명( 한국관리자 기술자 5인정도)  
 노동 환경: 근무시간 -7:30- 6:30(평균 10시간, 2시간 잔업), 바쁠때는 휴일근무도 함  
 초임 35달러 평균 45-60달러  
 노동계약 2-3년단위로 재계약  
 야간근무형태가 아니어서 샤워시설 없음, 여성화장실 부족  
 법적 휴가일이 있으나 휴가를 신청하는데 어려운 문화, 휴가신청 시 휴일 근무하라고 설득하는 경우가 있음  
 선공기가 충분치 않음  
 겨울에 급수가 잘 안됨  
 기초 사회복지기준은 지킴  
 노조 없음(설립준비중)

⑤기업명: 주식회사 방림 PangRim YooChang Vietnam co. LTD

주소: 108 Hung Vuong str., Viet Tri, Phu Tho Province  
 하노이 사무소: 3F, North Bldg, Da Tuong-Hanoi  
 경영인: 조두현 사장, 김종표 이사(1공장), 수혜인 슈주끼, 서상근 공장장(2공장)  
 모기업: 방림 유창 (영동포 문래동 소재, 안산에 가공공장 소재, 구미에 방림Textile)  
 전화, 팩스: 전화 844-2184-6759~60 팩스 021-84-6755, 84-5322  
 업종: 섬유가공, 직물  
 설립 연도: 1992년 8월  
 수출지역: 한국, 유럽, 일본  
 브랜드 명: 방림  
 고용인수: 2000여명(한국 관리자 24명으로 사무직 또는 기술직)  
 노동 환경: 24시간 공장 가동 3교대 근무  
 초임: 35달러, 잔업과 휴일근무 수당 지킴

산후휴가, 휴식시간 등 잘 지켜짐, 양호 시설 등 기초 복지제도 있음.  
 공장내 직원식당이용  
 약품안전에 대한 교육 일일 10-20분 정도로 지켜짐.  
 인격적 대우를 잘한다는 평가  
 한국 연수자의 경우 회사에 대해 좋은 인상

노조: 노조 있음, 전임자 2명

⑥기업명: E-LAND

주소: No. 8 Street, PhuocBinh Village, ThuDuc District, HoChiMinh City, Vietnam  
 경영인: 홍승구 사장  
 전화: 84-8-963-037 팩스: 84-4 963-038  
 모기업: 서울 마포구 창전동 19-8 (주) 이랜드  
 모기업: E-LAND  
 업종: 의류  
 설립 연도: 1994년, 2개의 공장  
 수출지역: 한국과 홍콩에서 원료수입, 한국과 유럽 12개국에 수출(97년까지 한국수출 의존도가 55-60%)  
 브랜드 명: E-LAND  
 노동 환경:

1공장 1350명, 2공장 1000명 고용  
 임금: 초임은 35달러, 경력자47달러정도(노동자 인터뷰),55-70달러(경영자측 인터뷰)  
 성과급제  
 잔업수당 150%지급(경영자측 인터뷰), 식대 5000동(약 40센트)만 주고 잔업수당 150% 적용 안함(노동자 인터뷰)  
 근무시간 6:30-오후 6:30(노동자 인터뷰), 8시간(경영자측 인터뷰)  
 의료보험 등 사회보험 가입(경영자측 인터뷰), 의료보험이 안되었음(노동자측 인터뷰)  
 아침과 점심 회사에서 제공  
 노조 있음

⑦ 기업명: 오리온 하넬

주소: Sai Dong B High-Tech, Industrial Zone, Gia Lam, Vietnam  
 전화: 844-827-3573 팩스: 844-827-3587  
 경영인: 김종탁 사장

모기업: 대우  
 업종: 전자, TV 브라운관 생산  
 설립 연도: 1992년 국영업체 하넬과 합작사설립, 1995년 7월부터 컬러브라운관 생산시작  
 브랜드 명: 오리온 하넬  
 노동 환경  
 깨끗한 공장시설, 사내 식당, 병원 있음  
 총 1300명 고용  
 높은 복지수준  
 현지 노동법 준수 모범적

⑧기업명: 리영 (노동자 인터뷰만 이뤄짐)  
 주소: 364 Cong Hoa St., Tan Binh Dist., Hecchiminh City  
 전화 84-8 844 4357, 4316, 4362 팩스 84-8 844 4316  
 업종: 가방  
 설립 연도: 1991년  
 노동 환경  
 420명 노동자 고용(여성 60%)  
 근무시간: 오전 7시 30분- 4시 30분  
 잔업은 일주일에 3일 하루 3시간씩-잔업수당 받음  
 8시간 근무기준으로 임금은 42달러 정도  
 벌칙에 걸리면 5달러 감봉, 3번 걸리면 해고 (잡담, 실수 등)  
 점심 식사비 하루 2500동 지급  
 노조 있음

⑨기업명: 우림통상(Thien ho Co.) 한-베 합작기업, 명익는 베트남 인으로 되어있음. 임가  
 공 형태  
 주소:  
 경영인:  
 전화, 팩스  
 업종: 완구 생산  
 노동 환경: 임금 19달러-69달러(5,6등급의 숙련공)  
 16-18세의 임시직 미성년자 20명 고용. 이들의 경우 식대를 포함하여 10달러 정도의 임금

별첨 자료1-베트남의 외자기업 파업리스트

다음은 1997년 한 해 동안 베트남의 외자기업에서 일어난 파업리스트이다.(출처 베트남 노동-복지부 공문)

| 순서 | 일시          | 위치         | 기업명                       | 자본            |
|----|-------------|------------|---------------------------|---------------|
| 1  | 1997년 1월 5일 | 호치민시       | Stuff toy Enterprise KOVI | 대만 합작 투자 기업   |
| 2  | 1월 8일       | 호치민시       | Inyen Vina                | 100% 한국자본     |
| 3  | 1월 14일      | 호치민시       | Shung Viet Company        | 대만 합작 투자 기업   |
| 4  | 2월 1일       | 호치민시       | Vina Sambu                | 100% 한국자본     |
| 5  | 2월 3일       | 호치민시       | Semovina                  | 100% 한국자본     |
| 6  | 2월 13일      | 호치민시       | Chu Hsing                 | 100% 한국자본     |
| 7  | 2월 13일      | 호치민시       | Samyang Com.              | 100% 한국자본     |
| 8  | 3월 10일      | 호치민시       | Samyang Com.              | 100% 한국자본     |
| 9  | 3월 11일      | 호치민시       | Festival Taxi Company     | 합작 투자 기업      |
| 10 | 3월 12-14일   | 호치민시       | Samyang Com.              | 100% 한국자본     |
| 11 | 3월 18일      | 호치민시       | Hiep Hung Shoemaking      | 대만 합작 투자 기업   |
| 12 | 4월 3일       | 호치민시       | Hue Phong Com.            | 100% 대만자본     |
| 13 | 4월 16-17일   | 호치민시       | Saigon Star Taxi          | 홍콩 합작 투자 기업   |
| 14 | 4월 22일      | 호치민시       | Upexim-Sewing Com.        | 합작 투자 기업      |
| 15 | 4월 25일      | 호치민시       | Samyang Com.              | 100% 한국자본     |
| 16 | 6월 23일      | 호치민시       | Toan Vu Com.              | 100% 대만자본     |
| 17 | 6월 23일      | 호치민시       | Dphi Com.                 | 100% 대만자본     |
| 18 | 6월 30일      | 호치민시       | Giai Mau Com.             | 100% 대만자본     |
| 19 | 8월 12일      | Tay Ninh   | Northern Vietnam Sewing   | 100% 한국자본     |
| 20 | 8월 12-13일   | Dong Nai   | Tongkook Com.             | 100% 한국자본     |
| 21 | 8월 23일      | 호치민시       | Upgain Com.               | 유럽연합 합작 투자 기업 |
| 22 | 8월 31일      | 호치민시       | Saigon Star Taxi Com.     | 홍콩 합작 투자 기업   |
| 23 | 11월 7-8일    | Dong Nai   | Choong Nam VN Com.        | 합작 투자 기업      |
| 24 | 11월 7일      | Danag City | Danang CSM Inter'l Com.   | 100% 대만 자본    |

1997년 파업 리스트 중 한국기업 사례

표 2-1997년 파업리스트 중 한국기업 사례

| 순서 | 일시             | 위치                | 기업명                             | 지분           | 비업권<br>가치수  | 원인과 요구내용   | 분쟁 해결 방법   | 분쟁횟수<br>합법성여부                    | 노동<br>조합       |
|----|----------------|-------------------|---------------------------------|--------------|-------------|--|--|----------------------------------|----------------|
| 1  | 1997년<br>1월 8일 | 후치민시<br>Hoc Mon   | Inyen Vina<br>Company           | 100%<br>한국지분 | 노동자<br>140명 | 요구내용: 임금인상, 시임화계개선   | Gen.Dir.가 농성자들의 명곡을<br>50%인상하기로 약속하고 보너스<br>지급하기로 함  | 적법한<br>파업원칙을<br>행치 않음            | 없음             |
| 2  | 2월 1일          | 후치민시<br>Hoc Mon   | Vina Sambu<br>Com.              | 100%<br>한국지분 | 680명        | 요구내용: 불공평한 보너스제 개선, 연차휴가 실시  | Department of Labour, War Invalids and<br>Social Affairs(DLISA)과 Provincial Labour<br>Confederation(PLC)이 분쟁해결을 위해<br>견합 | 적법한<br>파업원칙을<br>행치 않음            | 있음             |
| 3  | 2월 3일          | 후치민시<br>Fan Thuan | Semovina<br>Com(EPZ)            | 100%<br>한국지분 | 400명        | 원인: 임금체중, 연임 보너스 미지급   | DLISA, 노동조합, EPZ 경영위원회가<br>회사와 협상, 관리자가 분쟁해결을<br>약속함.  | 적법한<br>파업원칙을<br>행치 않음            | 있음             |
| 4  | 2월 13일         | 후치민시<br>Cu chi    | Chu Hsing<br>Com.               | 100%<br>한국지분 | 300명        | 원인: 근대채를 송상시키고 원원, 임무와 초과<br>근대채에 따른 수당이 너무 낮음<br>생산보급공급이 너무 늦음, 임금에 너무 낮음                                 | DLISA와 PLC가 회사와 협상함,<br>노동자들의 요구사항에 해결되지<br>않음.  | 적법한<br>파업원칙을<br>행치 않음            | 있음             |
| 5  | 2월 13일         | 후치민시<br>Cu chi    | Samwang Com.                    | 100%<br>한국지분 | 51명         | 원인: 관리자가 노동자에게 월급 감유하고 스스로<br>변성하도록 시권   | PLC가 분쟁해결을 위해 견합   | 적법한<br>파업원칙을<br>행치 않음            | 있음             |
| 6  | 3월 10일         | 후치민시<br>Cu chi    | Samwang Com.                    | 100%<br>한국지분 | 181명        | 요구내용: 노동계약서, 임금인상요구<br>수당이 너무 낮음   | 관계기관이 분쟁해결을 위해 견합  | 적법한<br>파업원칙을<br>행치 않음            | 있음             |
| 7  | 3월<br>12-14일   | 후치민시<br>Cu chi    | Samwang Com.                    | 100%<br>한국지분 | 3000명       | 원인: 한국의 특수한 문화 때문에 중동<br>이슬람교는 해고, 잔업, 영약의 환경<br>요구내용: 관리자의 노동법 준수<br>노동자를 잊게함                             | 관계기관이 분쟁해결을 위해 견합했으나<br>조정이 이루어지지 못함   | 6번의 파업<br>적법한<br>파업원칙을<br>행치 않음. | 연세<br>노동<br>조합 |
| 8  | 4월 25일         | 후치민시<br>Cu chi    | Samwang Com.                    | 100%<br>한국지분 | 3000명       | 원인: 낮은 임금<br>노동법을 따르지 않은 노동계약서에 싸인불<br>이행했다는 해고, 잔업, 영약의 환경<br>파업을 하던중 12시부터 오후 3시 30분까지 워크아웃에<br>노동자를 잊게함 | 노동자들은 회사측이 1등이 요구사항을<br>실행하지 않자 파업을 계속했으며 해결의<br>심마리를 찾기힘들   | 여러번의<br>파업                       | 있음             |
| 9  | 8월 12일         | Tay ninh          | Northern Vietnam<br>Sewing Com. | 100%<br>한국지분 | 47명         | 원인: 10-12시간 작업, 병요일 작업<br>이른 노동계약에 병원에 가는 것을 허락 안함   | 노동조합과 DLISA가 수정을 불,<br>노동자들은 다시 작업장으로 돌아감  | 파업 없었던                           | 없음             |
| 10 | 8월<br>12-13일   | Dong nai          | Longkook<br>Company             | 100%<br>한국지분 | 3000명       | 원인: 용이없이 노동계약서에 싸인할 경우<br>요구내용: 최저 임금 수준인 55만동(약 42-45달러)으로<br>임금인상요구, 낮은수당, 월근버스요금                        | 노동조합과 DLISA가 분쟁을 해결함   | 여러번의<br>파업                       | 없음             |

보조자료 1.

Clean Shoes!!  
-세계는 깨끗한 신발을 원한다-

AFL-CIO ( 미국노동조합총연맹 ), NIKE보고서

베트남은 주목할 만한 사회, 경제적 변화를 겪어온 국가이다. 10여 년간의 프랑스에 대한 반식민지 투쟁과 미국의 지원을 받은 월남과의 내전을 겪었으며, 현재는 평화로운 과도기에 있다. 국민의 대다수는 농부들이지만 정부의 산업개발육성노력들은 새로운 산업지구를 양성해 내고 있다. 미국은 예전의 적대세력인 베트남과 제휴를 하여 무역을 증진시키고 있다. 베트남과의 무역관계는 1996년 체결되었고 1998년 3월 클린턴 대통령은 인권탄압에 대한 불분명한 주장 때문에 교역을 급한다는 내용의 Jackson-Vanik (잭슨-베닉) 수정안에 대한 포기 증서에 서명하였다. 이러한 조치는 베트남을 정부신용과 정치적 위험에 대한 안정을 부정하는 리스트에서 제외시킴으로써 양국간 교역관계를 MFN(최혜국대우) 수준에 가깝게 한 층 끌어올렸다. 그에 대한 보상으로 베트남정부는 1998년 3월말까지 베트남이 미국인 투자를 용이하게 하는 OPIC(해외개인투자은행)의 재정 프로그램 운영을 허락하는데 서명하였다.

짧은 베트남 방문가운데서 우리는 베트남의 경제성장이 명확한 사회, 경제적 개혁 없이는 실현되기 힘들 거라는 것을 발견할 수 있었다.

신발 공장 방문

우리는 나이키로부터 독점적으로 하청을 받는 세 곳의 스포츠신발 공장을 둘러보았다. 공장 건물을 지나는 동안 사진촬영과 노동자, 경영진과의 대화도 할 수 있었다. 일반적으로 우리가 밝힌 것들은 이미 Ernst & Young 을 포함해 Goodworks International, Vietnam Labor Watch 등 다른 단체에서 이미 조사한 이슈들과 비슷하다. 예를 들면 노동자나 경영진들이 알고 있는 행동요령들은 제한되어 있다. 톨루엔 같은 유독성 화학물의 사용은 수성접착제로 바뀌었음에도 높은 수준에서 사용되고 있다. 환기장치와 조명시스템은 개선의 여지가 있으며, 화재시 비상탈출구는 좀 더 눈에 띄게 해야 한다. 우리는 방문한 공장들에서 긍정적인 면과 부정적인 몇 가지 새로운 문제들을 발견할 수 있었다.

삼양 베트남(VS) : 삼양은 나이키 전속의 스포츠 신발 생산시설을 갖춘 한국인 소유회사

이다. 거의 6천여 명의 베트남인이 고용되어있고 대부분 18세에서 20세 사이의 젊은 여성들이다. 시설물에는 기숙사가 없어서 노동자의 대부분은 인근 마을에서 거주한다. VS에서 가장 두드러진 문제는 경영 스타일과 관련한 것이다. 한국인 관리자들이 베트남 노동자들을 감독할 때 발생하는 문화적 갈등은 이미 익히 잘 알려졌다. (1997년 감독자에게 5명의 여성노동자들이 신발로 맞은 사건) 근무 중 노동자들의 대화를 금하는 공장의 "no talk policy"에 대해 적절한가 문제를 제기했을 때 대화의 부정확한 전달을 분명히 알 수 있었다. 우리가 작업중 노동자의 대화는 생산성을 높일 수 있다고 주장할 때마다 관리자들의 대답은 자신들은 노동자들의 대화를 저지시키지 못한다면서 의미를 파악하지 못했다. 삼양은 집합공장에 수성 접착 공정을 사용한다. 그런데 화학약품의 냄새가 심했다. 이에 대해 나이키 직원에게 물었더니 재고를 없애느라고 화학용 아교를 사용하고 있음을 알 수 있었다. 나이키에서는 이런 일이 근절될 거라고 알려왔다. 경영진, 나이키 대표들과 임금과 관련한 문제들과 계산 방식에 대해 이야기했다. 해외수출단지에서 노동자 임금은 베트남 화폐인 '동'이 아니라 달러로 책정된다. 삼양은 11,400동/달러의 비율로 임금을 지불하고 있었다. 1998년 3월 6일 환율은 13,400동/달러이었다. 우리는 이들 임금이 1년에 한 번 환율변동을 반영할 뿐이라고 들었다. 나중에 알게 되었지만 이러한 조치는 베트남 노동법에 위배된다. 공장 방문이 끝날 즈음 베트남의 모든 하청업체들에게 월별, 혹은 분기별 임금조정을 요구할 것을 검토하겠다는 데 나이키사는 동의했다.

**창신 베트남(VJ):** 창신 베트남은 VS와 마찬가지로 한국인 소유 공장이며 규모도 비슷하다. 그곳에는 5845명의 베트남 노동자가 있고 3명의 베트남 관리자와 29명의 한국인이 있다. 경영진과의 면담을 통해 VS와는 매우 다르게 노동자를 대하는 태도를 알 수 있었다. 뚜렷한 차이의 주요원인은 최고 경영자가 Pham Ngoc Chuong 라는 베트남인이라는 데 있다. 이 경영자는 전체아시아 방문 중 여태껏 어디에서도 본 적이 없는 공장 노동자에게 "open door policy" (개방정책)를 펴고 있었다. 베트남인인 것 이외에도 그의 자격은 매우 남다르다. 그는 은퇴한 핵공학 교수였으며 VJ에서 제2의 인생경력을 가꾸고 있다. 매일 몇몇 노동자들이 사무실을 방문해 감독자들과의 갈등을 토로하기도 하고 저녁식단을 개선하는 것이나, 직무변화를 원하는 것들에 대해 의견을 제시하고 있다고 말한다. Pham Ngoc Chuong은 공장노동자를 위해 학교를 개설하는데 힘쓰고 있다. The Vinh An School은 VJ와 나이키사가 합작해서 지원하고 있다. 노동자들은 주에 몇 시간씩 야간반에 참여한다. 우리는 학교를 방문하여 온종일 공장에서 일한 후에도 저녁에 수업을 참여하게된 동기에 대해 학생들의 이야기를 들었다. 몇몇 학생들은 공장이나 지역사회에서 더 나은 직업기회를 갖기를 희망하며 학습을 계속해 나갈 것이라며 바램을 피력했다.

**포천 베트남:** 우리가 마지막으로 방문한 곳은 벤호아 도시에 위치한 VP였다. VP사는 인도네시아와 베트남, 중국에서 공장을 가동하는 타이완인 소유의 회사이다. 우리가 방문한 다른 공장들과 구별되는 점은 절벽에 위치한 것 같은 고립과 엄격한 작업통제였다. VP는 만 명이 넘는 노동자를 고용하고 있으며 그중 90%는 여성이다. 시설물의 대지는 기숙사를 포함해 36 에이커 밖에 되지 않는다. 하루 24시간 내내 부지 내에 있게 하는 대신 다른 공장보다 훨씬 나은 편익을 제공하고 있다고 VP경영진은 이야기했다. 출생, 사망, 실직, 해고 등 사회보험과 건강의료보험을 적용하고 있으며 3명의 의사와 12명의 간호원으로 구성된 건강클리닉을 24시간 운영하고 있다는 것이다. 다른 공장들과 달리 노동자들의 태도에서 뚜렷한 차이를 관찰할 수 있었다. 노동자들은 거의 웃지 않았으며 우리 일행이 공장을 끝까지 통과할 때까지 작업에서 눈을 떼지 않고 있었다. 이에 대해 경영진에게 물었더니 노동자들이 더 친숙하고 편해질 수 있도록 모범이 되게 간부들을 웃게 하는데 노력하고 있다고 말했다. 그러나 엄격한 관리통제적 접근은 미소나 제스처에 의해 뒤바뀌지는 않는다. VS의 "no talk policy"와 마찬가지로 관리스타일과 혼란되어 몸에 밴 작업의식은 경직된 분위기를 조성하고 있었다. 우리는 포천사의 노동연합 이사를 만났다. 그는 노조기구를 설명해 주었다. 노동자 협회에는 14개의 대표부가 있다. 각 부서에는 3명의 고문과 1명의 대표가 있다. 연합대표부는 경영진들에 대해 노동자를 대표하고 불평, 불만요소를 해결하는 일에 관여한다. 어떤 노동자가 문제가 있으면 노조 대표에게 보고 할 수 있으며 필요하다면 이사에게 보고 할 수 있다. 그 문제는 경영진에 제출되고 관련사항을 토론하는 미팅이 열리고 해결책이 제시된다. 노조 이사는 최근에 발생한 몇 가지 문제 사례를 들려주었다. A) 노동자들이 경영진들과의 미팅에서 대표가 되어야 한다는 것이다. 이에 대한 실행은 중지되었다고 들었다. B) 종종 외국노동자들이 말을 거칠게 한다는 보고에 대해 노조, 노동자, 감독자와 경영진이 이를 해결하기 위해 노력하고 있으며, 감독자들에게 노동자를 더욱 존중할 것을 요구했다. 이상의 조치들이 중지되었는지 여부를 감시할 기회는 없었다.

**베트남에서 여성을 위한 소기업 프로그램**

우리는 4년 이상 소기업 자금지원과 창업에 관련한 일을 해온 '우정의 다리'(Friendship Bridge, 콜로라도에 본사가 있음)가 설립한 안내 프로젝트를 알아보았다. Cu Chi Women's Union 과 일하는데 '우정의 다리'는 이 소기업 프로젝트에 나이키로부터 25,000달러의 기부금을 가입시켰다. 이 기부금은 자신의 사업을 희망하지만 자금이 부족한 여성에게 지원되는 것이다. 개인은 6개월 내 상환하는 조건으로 85달러를 대출 받을 수 있다. 호치민 시에서 한시간에서 한시간 반 거리의 Cu Chi(쿠츠)지역 번두리에 사는 두 여성들과 그 가족을 방문했다.

첫 번째 여성은 당지를 생산하는 일에 종사하고 있다. 당지는 다양한 식품을 생산하는 데 사용된다. 그녀는 금속석쇠에서 당지를 구워낸 후 즉시 건조시켜 대나무 선반을 만든다. 그녀는 반죽을 붓고 부드럽지만 단단하게 구워낸 판을 대나무 위에서 가볍게 튀긴다. 건조된 당지는 당지음이라고 하는 경쾌한 "ping pong" 소리를 낸다 수 백장의 당지판이 햇볕에 말려진다. 건조된 당지는 묽음으로 포장되어 당지를 다른 나라에 수출하는 지역 회사에 팔리고 있다. 그 여성은 하루 7-8시간 작업하고 하루 약 10,000 동(약 85센트)을 번다. 두 번째 여성은 쓰레기 처리와 재생하는 일에 종사한다. 그녀는 근처 공장에서 나오는 쓰레기 제품을 정리하고, 금속이나 종이를 분류해내어 재생업자에게 팔고 있다. 이 일로 그녀는 하루에 약 17,000 동(약 1달러 35센트)을 벌 수 있다.

**베트남 총노동연합**

공장견학에 이어 우리는 호치민시의 노동연합대표이며, 베트남총노동연합 부대표인 Hoang Thi Khanh여사를 면담했다. Khanh여사는 호치민시의 관할구역 내에 있는 공장인 삼양사의 사항에 대해 주로 이야기했다. 그녀는 한국인 사장과 관련해 부당노동행위를 이야기했다. 외국인 기자에 의해 제기된 국제적 압력을 받은 뒤에야 비로소 근무환경이 개선되었다는 것이다. 그녀는 나이키의 비-베트남계 하청과 같은 제3파트너의 소유의 경우 노동자 인권과 작업환경에서 심각한 문제가 발생한다고 보고 있다. Khanh 여사는 노동연합은 한국이나 타이완 기업들과 계약하는 것보다 공장소유나 합작을 통한 미국 기업의 직접투자를 더 선호한다고 말했다. 그녀는 호치민 시내에는 662개의 기업들이 있는데 그중 17개의 기업이 미국회사이고 그중 겨우 3개만이 직접투자에 의해 만들어진 것이고 나머지는 하청업체들이라고 이야기하였다. Khanh 여사는 베트남 정부는 분명히 미국기업들이 자신의 나라에 투자하기를 원하고 있고, 투자하는 미국기업들은 단지 베트남의 노동법을 준수하라는 실질적 요구사항만을 지키기만 하면 될 뿐, 노조를 두려워 할 것은 없다고 했다. 그러나 불행히도 한국과 타이완 기업들은 이렇게 간단한 요구사항조차 따르지 않고 있다고 덧붙였다. 문제가 되는 것은 '임금' 과 '노동자 권리' 두 가지이다. '노동자 권리' 와 관련하여, 이미 VS에서 네 차례의 파업이 있었고 아직도 노동자들이 작업환경에 대하여 불만의 목소리를 낼 수 있는 효과적인 방법이 없는 실정이다. 또한 '임금' 과 관련하여 나이키 하청공장에서 환율변동에 맞추어 수시로 임금조정을 제대로 하지 않음으로써 노동법을 위반한 사례가 있다고 전하였다. Khanh 여사는 노동연합이 만일 이 문제가 해결되지 않으면 또 다른 파업이 있을 것이라는 내용을 담은 서한을 공식적인 항의를 제기하기 한 달 전에 삼양사로 보냈다고 말했다.

**결론, 그리고 심층 질문**

불과 나흘만에 우리는 결론보다는 의문을 더 많이 품은 채 베트남을 떠났다. 한국과 타이완 기업과 베트남정부와 베트남 노동자들 사이에 일어났던 문화적 충돌은 또다시 발생할 가능성이 높다. 나이키와 같은 회사들이 다른 나라 기업들과 하청계약만을 맺는다면, 노동자와 경영진간의 팽팽한 긴장관계에 대해서는 교육과정상에서 오래도록 그리고 거북스럽게 이야기만 될 뿐이다. 이행조항들을 이행하는 것은 필수적이다. 그러나 노동자들의 요구와 권리를 조심스럽게 관리하기 위해서는 더 많은 것들이 행해져야 한다. 노동자들을 존중하고, 그들이 건강하고 존중받는 삶을 누릴 수 있도록 임금을 주어야 한다.

**제안된 특별한 질문들...**

@ 외국소유의 공장들이 환율변동에 따른 임금조정을 하지 않음으로써 베트남 노동법을 위반하고 있는가?

@ 임금조정활동이 산업전체적인 입장에서 접근할 수 있겠는가?

@ 인도네시아와 같이 심각한 경제위기를 맞은 나라들도 이러한 임금조정 정책에 포함시킬 수 있는가?

@ 미국 기업들이 국영시설에 대해 직접소유나 더 많은 지분참여를 할 수 있는가?

@ 모든 공장들이 성공(open door policy와 VJ에서의 교육프로그램)과 실패( VS에서의 no talk policy)들을 공유할 수 있는 더 좋은 방법은 없는가?

@ 인권과 노동권의 복잡한 문제에 있어서, 미국기업에 등 돌린 노동자들을 어떻게 좀 더 잘 숙련시킬 수 있을까?

@ 인권, 노동권, 작업환경, 임금의 중요하고도 어려운 문제들을 지속적이고 정확하게 평가하기 위해 '계속적이고 독립적인 감시자' 들의 활용을 어떻게 개선시킬 수 있겠는가?

**제안 및 지속적인 관심분야**

1. 환율변동 변동이 월별로 임금조정에 반영되어야 한다.
2. "대화금지정책" 이 존재하는 나이키 협력업체에서는 이를 폐지해야 한다. 엄격한 원칙을 친화적인 기업문화 정착시키는 경영이 필요하다.
3. 행동조항은 경영진들이 더 잘 이해하고 있어야 하고, 작업자들이 수용할 수 있는 포괄적인 훈련을 담고 있어야 한다. 규칙에 관한 교육은 소식지와 같은 곳에서 다루어져야 한다.
4. 노동자들이 모든 규칙수행과 모니터링 분야에 참여해야 한다. 노동자와 조합대표들은 공장상태에 관한 정기적인 감사에 참여해야 한다.
5. 노동자의 관심사항을 보고할 수 있는 대화 채널이 개선되어야 한다. 제안을 수거하는 함은 더 눈에 띄게 해야 하고 제안형식 또한 나이키에 보관할 수 있게 별도의 복사본이

있어야 한다.

6.라인 책임자들은 품질과 제품뿐만 아니라 노동자의 건강과 안전에 책임을 져야 한다. 유기화합물을 사용한 제품의 재고에 상관없이 가능한 곳에서는 즉시 수성접착제를 사용해야 한다. 환풍기를 개선하고 환기구멍이 막히지 않게 유지하는 것이 중요하다는 교육이 필요하다.

7.노동자와 그들 지역사회에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 프로그램을 확대해야 한다. 예를 들면 인도네시아의 영양강좌 프로그램 비슷한 것이 추진할 만 하다. 여성을 위한 소기업 프로그램, Vinh An School과 같은 교육 프로그램, 그리고 한국인, 타이완인, 베트남인과 나이키 경영진의 문화적 차이를 이해시키기 위해 6개월간 한국에 교환훈련 시키는 것들이 확대되어야 한다.

베트남은 인도네시아의 임금상황과 유사성, 차별성 모두를 가지고 있다. 가장 중요한 차이는 임금구조가 베트남 정부에 의해 짜여진다는 점이다. 또한 인도네시아의 임금 표준과 달리 베트남에서 계약임금은 미국달러로 표시된다. 최저임금수준은 외국투자합작벤처사가 지역에 따라 설정하고 있다. 현재 호치민과 하노이시의 최저 임금은 한 달에 45달러이고 다른 대도시에서는 40달러이고 기타지역에서는 35달러이다. 이것은 임금이 미국 달러로 지급되는 것이 아니라, 노동자에게 지급되는 '동'이 45달러에 상당한다는 것이다. 계약은 3년 기간으로 체결된다. 노동자는 2년마다 기본급에서 15% 인상된 임금을 받게 된다. 베트남인 소유주 회사의 최저월급은 12.5달러이다. 베트남의 노동법은 하루 8시간, 주당 48시간 노동을 한계로 설정하고 있다. 매주 24시간의 휴식이 규정되어있다. 초과근무수당은 하루 8시간 이상 작업시 주어지는데 일반 급여의 1.5배이며, 휴일 작업시는 일반 급여의 2배이다. 법은 강제된 초과근무를 금지하고 있다. 45달러는 한달 25일 작업의 보상이다. 이것은 실제 한달 일수를 기초로 한 비율로, 1월은 27일의 작업일을 갖고 2월은 24일의 작업을 갖는다.

미국 달러로 최저임금을 설정하는 정책은 노동자에게 지급되는 임금에 직접적인 영향을 주는 논쟁을 불러일으킨다. 나이키의 하청 공장인 삼양의 경영진은 계약시점에 달러당 11,000 동을 환율로 보고하였다. 계약기간동안 노동자 최저임금의 표준에 사용되는 환율은 달러당 11,400 동으로 정해졌다. 우리가 방문할 당시의 환율은 달러당 13,400 동이었다. 두 번째 나이키 하청회사인 창신에서 경영진 대표는 임금지급에 대한 정부고시 환율은 11,400 동/달러 이라고 보고하였다. 베트남총노동연합의 Khanh 여사와의 만남에서 임금에 대한 문제와 환율의 영향에 대해 논의되어졌다. Khanh 여사는 삼양공장에 계약당시 환율이 아닌 지급 당시의 실제 환율을 기초로 하여 노동자 임금을 조정할 것을 경고하였다고 보고하였다. 이것은 노동자의 구매력에 근본적인 영향을 주는 모순된 관점에 대한 것을 보여준다. 나이키 노동자와 포천 경영진과의 계속된 만남에서 임금에 대한 문제와 변동하는 환율 적용의 문제는 다시 논의되

었다. 나이키는 매달 환율조정을 행하고 베트남에 있는 모든 하청공장에 이 정책을 적용할 것을 약속하였다. 이것은 베트남 노동법 준수를 보장하기 위해 차후에 독립적인 감시활동이 필요하다는 것을 말한다.

### 베트남에서의 표본생활비

베트남에서의 일요일날 우리는 호치민시의 주요 시장을 둘러보았다. 우리는 다양한 식료품항목의 비용을 표본조사 하는데 있어 도시에 대해 잘 알고 있고, 통역이 가능하며, 우리를 도울 수 있는 베트남 학생들과 동행하였다. 이것은 신발공장 노동자나 두 명의 소기업에 종사하는 사람의 구매력을 이해하는데 중요한 것이었다. 다음은 몇 가지 항목의 가격이다.

|      |             |     |                     |
|------|-------------|-----|---------------------|
| 백설탕  | 7,000동/kg   | 흑설탕 | 6,500동/kg           |
| Tofu | 500동/100g   | 달걀  | 1,000동/1개           |
| 고급종이 | 15,000동/10팩 | 식용유 | 10,000동/liter       |
|      | 2,000동/kg   | 닭   | 30,000동/kg          |
| 붉은콩  | 5,850동/kg   | 감자  | 6,400동/kg           |
| 푸른콩  | 6,500동/kg   | 당근  | 6,500동/kg           |
| 완두콩  | 5,200동/kg   | 생선  | 30,000 - 35,000동/kg |
| 보통쌀  | 2,500동/kg   |     |                     |
| 고급쌀  | 6,500동/kg   |     |                     |

위에 고시된 가격은 최저가로 구매하는 도매시장에서의 가격이다. 도매점들이 물건을 때어다 소매상에 넘기면서 인상되는 가격분은 반영되지 않았다. 베트남 노동자의 급여는 정부에 의해 25일 근무에 월 45달러로 책정되어 있다. 달별로 일수의 차이가 있기 때문에 실제 작업 일수는 다를 수 있다. 다음은 환율의 변동에 따른 베트남 노동자의 임금을 표시한 것이다.

|      |              |              |              |
|------|--------------|--------------|--------------|
| 환 율  | 11,000 동/달러  | 11,400 동 /달러 | 13,400 동 /달러 |
| 동/ 일 | 19,800 동 / 일 | 20,520 동 / 일 | 24,120 동 / 일 |
| 동/ 시 | 2,475 동/ 시   | 2,565 동 / 시  | 3,015 동 / 시  |

다음 수치들은 각 품목을 구매하는 데 필요한 작업시간을 시장가격으로 환산한 것이다.

| 품목       | 가격(동)  | 2,475 동/시 | 2,565 동/시 | 3,015 동/시 |
|----------|--------|-----------|-----------|-----------|
| 백설탕(1kg) | 7,000  | 170분      | 164분      | 139분      |
| 보통쌀(1kg) | 2,500  | 61분       | 59분       | 50분       |
| 계란 (1개)  | 1,000  | 24분       | 23분       | 20분       |
| 치킨(1kg)  | 30,000 | 727분      | 702분      | 597분      |
| 병아리      | 5,200  | 126분      | 122분      | 103분      |
| 두부(500g) | 500    | 12분       | 11분       | 10분       |
| 식용유(1리터) | 10,000 | 242 분     | 234분      | 199분      |

노동자가 일주일에 40시간을 일할 경우 단지 2400분에 상당하는 구매력만을 가진다. 베트남 노동자의 구매력이 얼마나 한정되어 있는가를 쉽게 알 수 있을 것이다.

**제안들**

1. 우리는 나이키와 리복 그리고 다른 스포츠 신발 제조업체들이 노동자들과 그의 가족들의 적절한 생활유지비로 임금표준을 설정할 것을 제안한다. 여기에는 영양섭취를 위한 음식과 주거, 식수, 의류, 의료수요, 교통비 등이 포함되어야 한다. 우리는 나이키와 리복에서 각 나라마다 적절한 생계임금이 얼마인지 설정하기 위한 조치로 구매력 목록이나, 체계적이고 엄정한 방법을 연구하는데 참여할 것을 요구한다.

2. 기본적으로 노동자들은 환율변동경제에 따라 자신들의 구매력이 직접 영향받지 않기를 희망한다. 베트남 정부가 계약을 달러로 체결했듯이 나이키와 리복을 생산하는 모든 공장에서 동일한 표준임금체제를 수용할 것을 제안한다. 즉 계약이 체결되거나 정부에 의해 최저임금이 책정될 때 임금이 상당하는 달리는 계약기간 동안 보장한다.

**결말**

진상조사 대표단은 인도네시아, 베트남, 중국에서의 짧은 시간동안 많은 것을 배웠다. 우리는 저임금에 수출용 스포츠신발을 대량생산하고 있는 신발류의 공장과 노동자들이 직면한 문제들을 직접 눈으로 볼 수 있었다. 또한 조명, 환기장치, 건강, 안전, 임금지급에 대한 감사, 초과근무시간 등 공장에서의 환경, 조건들이 회사의 행동규칙과 제품생산 환경에 대한 공공의 관심으로 인해 일부 개선되어지고 있음을 볼 수 있었다. 직면하고 있는 중요한 과제는 노동자들이 자주노조를 결성하고, 적절한 생활을 위한 임금지급과 이를 위해 독립적인 모니터 역할

을 수행하는 것이다. 대표단원들은 이런 활동과 동남아시아와 세계 곳곳의 신발류 공장에서 나타나는 노동자 인권과 인간존엄성을 위해 기업관련 과제들을 수행하기로 약속하였다.

임금이 환율에 기초해 월별로 조정되어야 한다는 제안에 대해 나이키 하청공장들은 최소한 분기별 조정에는 동의했으며, 능력이 되는 곳이나 적정하다고 여겨지는 공장에서는 더 빈번히 조정할 것이라 한다.

NO TALK POLICY : 작업시간중 대화를 금하는 “대화금지정책”은 삼양에서 폐지되었다. 나이키 노동 운동담당자는 실제로 이런 약속이 적용되고 있는 지에 대해 이를 모니터링하고 있다.

나이키는 기타 다른 제안들을 이행하려 하고 있다. 예를 들면 소기업 프로젝트를 확대해 가고 있으며 최근에는 직업을 잃은 노동자를 대상으로 할 예정이다. 창신에서 개발한 교육개념을 다른 공장으로 확대해가고 있기도 한다.



보조자료 2.

베트남의 '노동보호' 정책

지방의 재정위기로 베트남의 'tiger-to-be' 상이 불확실해졌음에도 불구하고, 수출주도 산업화의 이데올로기와 성장의 원동력이 되는 외국자본을 끌어들이려는 전략은 아직도 흔들리지 않고 있다. 정부 지도자들이 외자의 장기적인 이익을 위한 단기적인 희생들을 더욱더 요구하고 있지만, 동아시아 자본으로 이뤄진 공장들에서의 임금체불과 대량 해고사태의 증가는 크게 무시되고 있다.

물론 이러한 '단기'의 손실들, 즉 대량해고, 강요된 연장근로, 임금체불, 그리고 잔인한 경영방식은 이미 장기간 계속되었던 것이다. 열악한 근무환경으로 인한 보다 장기적인 손실은 정외의 내리기 더욱 어렵다. 파로에 의한 노동자들의 사망과 질병; 산업지대와 골프코스에 빼앗긴 토지; 중부 지방에서 일어난 영양실조 때의 식량수출; 환경오염; 그리고 수십 년간의 전쟁 후 더욱 심각해진 환경파괴. 그러나 정치 엘리트들은 여전히 숙련된 직업과 외국기술로의 이행이라는 공약을 이용하여 이러한 의혹을 잠재우고 있다.

외국 자본 투자 기업에서의 직업·안전·건강(OSH)상황에 대한 보다 가까운 전망은 다른 제안을 하고 있다. 베트남의 여성들의 지위에 대한 최근의 연구에서 보면, Tram Thi Van Ahn과 Le Ngoc Hung은 외국 투자 기업들에 대한 조사 결과와 관련이 있다.

“세계의 생산라인과 42개 사업체로부터 수입된 717개의 설비들에 대한 조사를 보면, 50%의 설비와 73%의 기계들은 50-60년대 사이에 만들어진 구형이며, 기계의 70%가 사용가치가 하락되고 있다. 어떤 기계들은 19세기초에 만들어져 수입된 것들도 있었다.

베트남과 같이 외국에서 새로운 기술을 받는 국가들은 어디에서도 쓸모 없는 구식 설비들의 덩어리지역이 되어가고 있다.

기술이 상대적으로 새로워져도 노동자들의 건강은 여전히 고통을 받고 있다. NLP는 국영기업인 Viet Thang 텍스타일사와 일본 기업인 Kosan간의 합작투자의 예를 들면서, “최신의 일체 방직 기계를 사용하고 있지만, 소음은 여전히 허용 기준인 6.7에서 12dBA까지 초과하고 있다.”

보고서는 또한 비록 최신식일지라도 지역 조건에는 부적절한 수입 기계와 설비의 영향을 강조하고 있다.

“...베트남 노동자들은 종종 수입 기계들로 작업하면서 약 25cm 높이의 나무로 된 단(壇)들을 사용해야 할 때가 있는데, 왜냐하면 대부분의 조정 틀은 높이 있기 때문이다. 예를 들면, 소프트 드링크 공정의 조정 틀은 178~193cm 의 높이에 있다. 독일산 방직 기계는 204cm의 높이이며, 여성 노동자들은 50cm의 나무 단에 올라서야 하며, 그것을 작동시키려면 몸을 뺄어야 한다.

결국, 지역의 사기업과 국영 건설 회사들에서의 사고율은 대나무로 만든 비계 때문에 매우 높는데, 합작 투자사들과 완전 외국 소유 회사에서의 사고 발생률도 또한 높다. 철로 만든 비계와 비교적 새 기증기, 그리고 훨씬 나은 기계를 사용한다 하더라도 마찬가지이다.

이러한 문제들을 밝혀냈음에도 불구하고, 이러한 조사를 가지고 VGCL의 전국직업·건강·안전센터와 같은 기관이나 NLP와 같은 기구들이 무엇을 하고 싶어하는지에 관한 의문점이 남는다. 조사 활동은 국제노동기구(ILO)와 유엔개발계획(UNDP)에서 파견되어 정부를 위한 정보를 수집하고 관리하는 기능을 담당하는 전문가들에 의해 강화된다. 본래 정부의 한 과학적 조사 기관인 NLP는 여러 정부 기관들과 대중 기관들이 재구성되고 있을 당시에는 VGCL의 산하에 있었다. 그러나, NLP는 점점 정부의 보조를 받게 되고, 부(部)의 지위를 갖고 하나의 정부 부서로서 기능하고 있다. 덧붙인다면, OSH는 주로 “과학적”인 문제로서 취급된다. VGCL이 또한 정부(party state)에 의해 통제되고, 노동부, 전쟁 부상과 공공의 관심에 종속되어 있다면, 거기에는 어떤 독립적 행동에 대한 기회도 없다.

알려진 OSH문제에 대응하는 NLP의 능력은, 외국자본과 정부, 그리고 OSH 규제를 강화하고 hao hola dong(노동자 보호)를 맡는 역할을 하는 국가 기관들 간의 관계에 의해서 결정된다. 후자들 중에는, 노동과 관련된 공식 부문도 있다. NLP는 노동 환경과 산업 위생을 사정할 임무를 보건부와 함께 공동으로 갖고 있는 데에 반해, 화재안전은 내무부의 재판권에 포함된다.

1997년 초, 보건부가 노동환경에 대한 조사를 위해 특점적인 외국자본 공장출입 권리를 직접적으로 요구한데에 대해, 노동부는 불쾌감을 표시했다. 홍콩의 장난감 회사인 Keyhinge Toys 의 경영자는, NLP의 다낭시 지부가 Keyhinge Toys 의 200명 이상의 노동자들의 화학약품 중독 여부를 조사하는 것을 막기 위해 정부의 행정조치를 이용하였다. NLP 는 이에 정부로 하여금 그 행정조치를 취소하라고 항의하였다. 그러나 Keyhinge 사건에 대한 분쟁이 계속되면서, '노동자 보호'의 제도적 정책은 행정적인 힘과 권력에 대한 분쟁이지, 노동자들

의 건강과 안정을 위한 투쟁이 아님이 더욱 분명해졌다. 또한 Keyhinge 사건은 정부가 중앙과 지역에서의 외국자본의 권익 보호를 증대하는 방법을 제시해준다. '노동자 보호'와 관련된 어떤 기관도 정부에서 독립적이지 않아 문제를 다루는 어떤 가능성도 효과적으로 약화시켰다.

**Keyhinge Toys의 사례**

Keyhinge Toys는 베트남 중부인 다낭에 위치한, 홍콩 기업인 Keyhinge Industrial Co.의 자회사이다. 이 회사는 유명한 세계적인 패스트푸드 회사인 맥도날드의 경품 장난감을 생산한다. Keyhinge Toys사는 맥도날드의 장난감을 생산하기 위해 미국 회사인 M-B Sales사와 하청계약을 맺었다. 1997년 2월 21일, Keyhinge 의 220명의 노동자들이 심하게 앓았었는데, 화학약품 중독이라는 진단을 받고 퇴사를 강요당했다. 25명의 노동자들이 사망하였고, 3명은 의식을 잃고 응급 치료를 위해 병원으로 후송되었다. 노동자들은 실내공기 중에 노출되어있는 다량의 아세톤에 오염되었음이 판명되었다. 장난감 공장의 도색 파트에 고용된 노동자들은 매우 많은 양의 아세톤에 노출되고 있다. 아세톤에 중독 된 노동자들은 어떤 보상도 받지 못했으며, 회사는 병원에 입원한 세 명의 노동자들의 의료비용도 부담하지 않았다. Keyhinge사는 후에, 법에 명시된 의료보험을 제공하지 않았음이 밝혀졌다.

사고에 대응하여, 다낭시에 있는 NILP의 부속연구소인 STCLP는 Keyhinge사가 공장 내 아세톤의 공기 오염 수준을 감소시킬 적절한 환기 시스템을 고안하고 설치하는 데에 협조를 제의했으나, 경영진들은 그 문제를 제기할 권한은 보건부에만 있는 것이라고 언급하면서 STCLP의 협조를 거부했다.

3월 초, STCLP의 직업·건강·안전(OHS) 전문가들은 노동자들의 건강을 보호하기 위해 함께 협력하자는 두 번째 제의를 하였으나, 홍콩인 사장인 Yun Pung Cheng는 이 제의도 거절하였다. 그 결과로 Keyhinge사의 노동자들은 계속하여 높은 농도의 아세톤에 위험하게 노출되고 있다.

다낭의 노동연합과의 토론에 따르면, 노동부와 보건부, STCLP의 실무자들은 1997년 4월 26일 공장에 출입하여 조사를 하였다. 그 결과, 도색 공정에서의 아세톤 수준이 베트남에서의 최대 기준 허용치를 105배나 초과한다는 결과가 나왔다. 또한 톨루엔 수준은 허용치보다 13배나 높았다. 이러한 결과에도 불구하고, 지방 노동연합이나 지방노동부와 보건부도 어떠한 조치를 취하지 않았다.

한달 후, 5월 27일에는 또 다른 7명의 여성 노동자들이 해로운 화학약품에 노출되어 입원하는 일이 발생하였다. 그 중 3명은 3일 동안이나 병원 신세를 져야만 했다. 이 일은 맥도날드사의 대표들이 Keyhinge사를 방문하여 노동자 건강과 안전, 그리고 저임금의 문제를 해결

하도록 요구한지 겨우 1주 후에 일어난 것이었다. 사실, 임금과 노동시간에 대한 노동규칙의 위반은 지금도 계속되고 있다.

1997년 5월에는 Keyhinge Toys사의 노동자들에 대한 행정적 조치를 감소시킨 두 가지 사건이 있었다. 하나는 지방노동부의 "간섭" 때문에 공장을 폐쇄하겠다는 Keyhinge Toys 사장의 위협과, 다른 하나는 미국 맥도날드 본부에서 파견된 대표자들과, 홍콩 M-B Sales사의 다낭시 방문이 그것이다. 그 후, 경영진들과 노조연합을 포함한 지방 당국간의 관계에 명확한 변화가 생겼다. 사실, 지방 노동부의 "조치"란 노동자들이 고용 후 어떻게 관리되었는가 보다는 그들이 어떻게 고용되었는가 하는 관심에 기초하고 있었다. 이는 노동부 산하의 노동자 고용과 취업알선사들의 경영활동과 연계되어 있기 때문이다.

Keyhinge Toys 사의 위협은 외자유치를 염려하고 있는 정부와 기관들에게 노동법과 각종 규제들에 관련한 지방사정들을 재고하도록 하였다. 지방당국의 과도한 "간섭"으로 발생한 외국 투자의 손실은 지방경제에 심각한 타격이 될 것이며, 아직도 진행중인 새로운 다낭의 자유무역지대(EPZ)에 어두운 그림자를 드리우게 될 것이다. 사실, 폐쇄의 위협은 다른 외국 투자자들에게 하나의 신호로서, 영문으로 된 <Vietnam Investment Review>에 발표되었다.

Keyhinge 사건 전에, STCLP의 시찰 팀은 외국 자본 기업들에 대해 OSH 기준을 지나치게 엄격히 적용한다는 비판을 지방 당국으로부터 받았었다. 그들은 1996년 12월, 다낭에 있는 일본 소유의 불펜 공장인 코토부키를 폐쇄 조치한데에 대해 비난을 받았었다. 코토부키사로부터 공장 시찰 승낙을 받은 후, STCLP는 위험수준의 폴리에틸렌을 발견했다. 철저하고 엄격한 조사 후, STCLP는 지방 당국에 이를 통지하고, 코토부키사에 경고를 했다. STCLP가 근로환경 개선 제안을 마련하는 동안에, 공장은 폐쇄되고 400명의 노동자 모두가 해고되었다. 한달 후, 코토부키사는 남부 베트남에 여전히 같은 유해 화학 물질을 사용하는 새 공장을 세웠다.

이는 지방관리들이 Keyhinge사의 공장 폐쇄의 위협에 빠르게 대응했음을 의미한다. 이에 대해 몇 가지 중요한 결과들이 있다.

5월 27일에 화학 약품 중독으로 7명의 여성 노동자들이 입원한 것에 대해 지방 당국이나 노동연맹이 어떤 반응도 보이지 않았다는 것이다. 2월의 중독 사건이 7개 신문에 보도된 반면에, 그 사건은 어떤 신문에도 보도되지 않았다.

노동자들의 상황을 등정했던 STCLP의 실무자들은 심한 징계를 받았다. 그들은 1997년 8월, Keyhinge Toys사의 직업의 건강과 안전에 대한 조사의 진행을 중지시킨 데에는 정치적 인 압력이 있었음을 폭로했다.

아세톤과 톨루엔의 수치가 여전히 극도로 높은 것으로 밝혀졌음에도 불구하고, STCLP의 책임자는 현재 경영자들과 협조하고 있으며, 노동자측과는 협의를 하거나 정보를 공유하고 있지 않다. 우리는 노동자들이 근로환경에 대한 "과학적 실험의 대상"이라고 이야기하는 것을

들었으며, 이 문제들을 이해하는데 있어 그들을 관련시킬 필요가 없다고 하였다.

지역 노동 연맹은 노동자들의 입장에서 경영자들과 협상을 벌이지만, 그것은 노동자들의 연관(involverment)이나 지식은 고려되지 않고 있다. 지역 노동연맹 역시 공장 내 조합형성의 반대에 동의하였다.

공장 폐쇄의 위협이 있는 지 고작 두 달 후, Keyhinge Toys사는 지금 그 규모를 두 배로 확장시키고 있다. 현재 3007명의 노동자들을 고용했고, 1000~1500명의 노동자들을 더 고용할 계획에 있다. 한 노동자는 이렇게 표현했다. "몸집은 커졌지만, 나아진 것은 없다"

1997년 8월, 우리는 Keyhinge사의 노동자들을 공장 밖에서 만났다. 가장 중요한 대목은 우리와 대화를 나누는 어떤 사람도 그 화학 중독 사건에 대해 모르고 있었다는 것이었다. 우리가 4월에 만났던 노동자들은 더 이상 일하고 있지 않았다. 도색 파트의 한 17세의 여성 노동자는 심한 피부질환과 눈과 코가 붉어지고 눈꺼풀이 부어 오르는 증세를 호소했는데, 말하기를 자신은 어떤 건강상의 문제가 없다고 했다. 아세톤의 사용과 영향에 대해 토론하면서, 그녀는 화학 약품에 대해 아는 바가 전혀 없으며, 어떤 보호 장비도 착용하지 않는다고 대답했다. 그녀도, 다른 사람들처럼 보호를 위해 단지 손수건으로 코와 입을 막는다고 했다.

그다지 큰 변화는 없었다. '노동법' 정책은 보호받는 국가 기관들이자 국가 통제기관을 위한 것일 뿐, 노동자들을 위한 것은 아니다. 우리는 NLP나 VGCL의 실무자들의 개인적 잘못에 대해 비판하는 것이 아님을 알리는 일이 중요하다. 요점은, 이러한 기관들이 국가의 권력 구조 안에 놓여 있으며, 권력과의 결탁이나 정치 엘리트들과의 거래로 자본의 이익에 종속되어 있다는 점이다.

# 98년 '지구촌 좋은 이웃되기' 중국현지조사 보고서

변성규 (한양대 중문학과 교수)  
김보근 (한겨레신문사 문화부기자, 참여연대 국제인권센터 실행위원)

## 1. 머리말

한국과 중국은 긴밀한 경제관계를 맺고 있다. 올해 한국의 중국 투자 규모는 지난해에 비해 30% 이상 늘어났음에도 국제사회에서 6위를 차지한다. 두 나라의 경제관계는 특히 가까운 지리적 위치 탓에 더욱 긴밀하게 진행될 것으로 예측된다.

공식적인 통계수치는 없지만, 중국 진출 한국 기업의 노동쟁의 등 분규 발생률이 전체 외국기업의 평균치보다 높을 것이라는 게 경제 전문가들의 일반적인 분석이다. 이는 일차적으로 한국 기업의 중국 투자가 노동집약적 산업에 집중돼 있고, 또 투자 규모가 상대적으로 작다는 사실에 기인한다. 그러나 이는 지난 기간의 노동계를 중심으로 한국이 제기해온 '인간화'의 문제를 부정하는 것이다.

참여연대 국제인권센터 '지구촌 좋은 이웃되기' 중국 조사팀은 지난 8월말 칭다오·톈진 두 지역의 현지 진출 한국 기업 20여 곳을 방문하거나 관계자를 면담하는 과정을 거쳤다.

## 2. 중국의 노동현황

올해 상반기 중국 경제는 '저성장'으로 만성적인 실업문제를 불러오고 있다. 특히 중국 국내 공업생산 증가율 하락은 노동자 계층의 실업문제와 직접적인 관련이 있다는 점에서 중국의 노동정책에 큰 영향을 줄 것으로 보인다. '중국판 구조조정'인 샤오강(권고사직)까지 보태면 도시지역의 실업자는 1223만 명으로 실업률도 8%를 웃돌게 될 것으로 추정된다. 그러나 중국 정부의 노력에도 불구하고, 현재 '사회주의 계획경제'에서 '사회주의 시장경제'로 전환해 가는 중국에서 실업률이 낮아질 가능성은 낮아 보인다. 따라서 중국 정부의 외국인 투자정책은 기본적으로 이런 국내 실업문제와 특히 깊은 관련을 갖고 추진될 것으로 보인다.

### 3. 중국정부의 투자 정책

#### 1) 투자현황

올해 상반기 중국 투자는 지난해 같은 기간에 비해 1.3%가 줄었다. 이에는 아시아지역의 투자 감소가 큰 영향을 주었다. 올해 상반기 중 한국을 비롯해 일본 등 아시아 10개국의 중국 투자는 지난해 같은 기간에 비해 10% 감소했다. 이중 한국은 투자액을 지난해에 비해 31.8%나 줄었고, 일본은 30.7%, 타이는 15.3% 감소했다.

#### 2) 투자정책의 체제 정비기

외국인 기업에 대한 중국 정부의 정책은 현재 '중앙 정부 차원의 정책'과 '지방 정부 차원의 정책'이 방향을 달리한 채 병립하는 상태다. 중국 중앙정부는 현재 적극적으로 노동 관련법을 비롯해 제 법을 정비해가고 있다. 그러나 국유기업 개혁 등에 따른 지역의 심각한 실업난을 해소하려는 지방정부는 중앙정부 제도정비 방침과 반하여 각종 법률의 시행을 유보하거나 편법적으로 적용하는 것을 묵인하고 있다.

### 4. 현지 기업 노무관리 현황

현지 조사 결과 이들 지역의 상당수 한국 기업이 중국 현지인과의 갈등을 줄이고 '현지화'를 해나가려고 노력하고 있다는 것을 알 수 있었다. 그러나 아직도 문화적 차이에서 오는 갈등이나, 중국의 노동법을 지키지 않는 데 따른 갈등 등은 여전히 여전한 것으로 보인다.

홍콩, 대만과 마찬가지로 한국 기업이 앞 다투어 중국 내륙에 진출한 가장 중요한 유인 요건은 열악한 노동조건에도 잘 견디며 낮은 보수도 받아들이는 값싼 노동력 때문이다. 그러나 중국 노동자들은 교육 수준과 자질이 떨어지고 자본주의적 관리에 적대적이며 직업 윤리도 확립되어 있지 못하다. 이러한 중국의 기업 문화나 노동자들의 직업 가치관이 효율의 극대화를 추구하는 자본주의적 관리 방식과 충돌하게 되는 것은 너무나 당연한 일이다.

그러나 한국 기업은 진출 초기 구타나 욕설, 몸수색 같은 억압적인 노동 통제나 권위주의적인 관리 태도가 적지 않게 행해졌으며 이것은 93, 94년에 대량의 쟁의를 발생시켰다. 이러한 원색적이고 비효율적인 통제 방식은 지금은 거의 찾아 볼 수가 없다. 여기에는 대략 세 가지의 원인이 있다. 첫째 한국인 관리자들이 이런 식으로는 중국 노동자들이 장악되지 않는다는 것을 깨닫고 있다. 둘째 급속한 현지화의 진형이다. 셋째 시간이 흐르면서 중국인 노동자들이 한국적 관리 방식에 적응하고 있다는 점이다.

그러나 이러한 문제가 해결되었다고 해서 근본적인 노무관리의 문제가 정착되었다고 보기는 어려운 점이 아직도 많다. 기업의 노무관리가 중요하다는 점은 인식하면서도 문제가 발생하면 그때마다 대처해 나가는 등 전담자에 의한 관리 체계의 확립이 미흡한 편이다. 이것은

중국의 노동법규에 대한 관심 부족에도 그 원인이 있다.

#### 1) 쟁의의 유형과 처리 방식

노동자들이 많이 모이는 상점이나 음식점, 거리 조사를 실시한 결과 쟁의는 거의 모든 한국 기업에서 여러 가지 형태로 발생하였거나 발생하고 있었다. 회수된 100여장의 설문지에서 단편적이거나 쟁의의 원인과 쟁의를 유발하는 노무관리의 문제점을 파악할 수가 있었다.

#### 2) 다양한 쟁의의 유형

쟁의의 유형은 아주 다양하다. 그것은 크게 보수(임금, 보너스, 잔업수당, 봉급인상 속도, 임금 지급 날짜 준수), 보험, 복지시설(점심, 기숙사 시설, 공장 안에 에어컨 설치, 뜨거운 물 등 포함, 야근시 교통편 제공 등), 작업환경(안전, 위생), 처벌(벌점제도 포함), 정직, 해고, 노동 계약서 이행, 성과급, 휴식시간, 여공 보호, 고압적 인사관리(불합리한 부서 이동), 생산관리 방식 등의 제도적 부분과 인격 모독, 차별대우 등의 비제도적 부분으로 나눌 수 있다.

#### 3) 분쟁처리 방식

한국 기업은 대부분 협상을 통해 기업 내부에서 해결하고 있다. 여기에는 공회나 노동자 대표가 나서며 다시 중재위원회에서 중재가 안되면 인민 법원에 제소하게 된다. 정확한 통계는 없지만 한국 기업은 60% 이상이 기업 내부 차원에서의 협상이나 중재 화해로 해결하고 있었다. 그런데 어떤 경우는 예를 들어 "문을 닫아 버리겠다" "너희들 모두 해고하고 다시 뽑겠다"는 등 쟁의 발생 이후 관리자의 미숙하고 감정적인 대처로 오히려 쟁의를 격화시키는 경우도 있다.

#### 4) 해결 방안-공회의 중요성

중국의 공회는 한국의 노동조합과는 달리 단결권, 단체 교섭권만 있고 단체행동권이 없다. 실권도 권리 행사 능력도 집행 능력도 없는 것이다. 공회의 설치와 가입도 법적으로 의무화되어 있지 않다. 따라서 공회는 친목 단체적 성격이 짙고 회사와 협조적이며 직원단합대회, 야유회, 생산성 향상 등의 역할을 수행하는 것이 일반적이다.

그러나 설문지 조사에서 60% 이상의 노동자가 공회가 없다는데 불만을 가지고 있으며 문제가 생기면 공회를 찾겠다고 대답하고 있다. 실제로 1993년도에 발생한 태업이나 파업의 79.2%가 공회, 쟁의 조정위원회가 조직되어 있지 않거나 근로 계약이 체결되지 않은 기업에서 발생하였다는 보고도 있다.

5) 한국인 관리자의 성 문제

상당수의 한국인 중간 관리자들은 20대 후반에서 30대 후반 정도의 나이이다. 이들은 성적인 문제의 해결은 큰 고민거리라고 말한다. 심한 경우는 현지처 비슷하게 농거하는 경우도 있는 등 상당한 문제의 소지가 있다. 이 문제는 개인의 양식에 맡겨야 하겠지만 여가 선용을 위한 문화공간이나 정기 귀국 휴가 등 회사 차원의 다양한 대책이 요구된다.

6) IMF이후의 문제점

현재도 진행 중이므로 구체적인 통계를 낼 수는 없지만 현재 한국기업의 30% 정도가 도산하지 않았느냐는 것이 현지의 일반적인 추측이다. 그런데 문제는 임금을 체불하고 야반 도주하는 비양심적인 기업 때문에 한국인 내지는 한국기업의 이미지가 전반적으로 악화되어 있다는 것이다. 도산한 기업의 노동자들은 임금을 받지 못하게 되면 제 멋대로 공장의 물건이나 기계를 내다 파는데 이 과정에서 소문은 확대 재생산된다.

5. 조선족 문제

한국 기업들은 중국 진출 초기 통역 등을 위해 조선족을 우대하는 정책을 폈다. 이에 따라 텐진의 경우도 지난 92년 2천명에 불과하던 조선족 숫자가 현재 2만 명에 이를 정도로 늘었다. 그러나 텐진지역의 2만여 명 조선족들은 현재 높은 실업률에 고통받고 있다. 무엇보다 초기에 조선족들에게 우호적이었던 한국 기업들이 점차 조선족 고용숫자도 줄여가고 있기 때문이다. 한국 기업이 조선족 채용을 기피하는 이유는 복잡적이다.

그중 하나가 한족 노동자 통제 문제다. 한국 기업들은 조선족을 중간관리인으로 채용할 경우 한족 노동자들로부터 “같은 민족끼리 다해먹는다”라는 불만을 들어야 한다고 전한다. 또 중국 사회에 익숙해지면서 기업인들은 조선족의 가치도 통역으로서도 그리 높지 않다고 판단한다. 텐진시 조선족들은 이런 조선족의 어려운 처지를 도와주는 방안으로 한국 기업과 정부가 “사람을 키워야 한다”는 장기적인 투자마인드로 접근해야 한다고 조언한다.

6. 결론 - 요구되는 인식의 전환

이상에서 파악된 대로 중국 진출 한국기업의 현지에서 뿌리내리기는 현지에서 살아남고자 하는 기업들의 노력으로 상당부분 진척됐지만, 아직도 많은 자기 반성이 요구된다.

중국에서는 한국식 상하관념이 통하지 않는다. 한국식 관리가 명령체통을 중시한다면 중국식 관리는 비효율적이지만 노동자와 함께 상의하는 방식을 취한다. 따라서 외국인이라는 반감에 관리상의 불만까지 겹쳐진다. 그러나 이것을 중간에서 조정하고 완화하는 장치나 사람이 없으므로 불안이 잠재할 수밖에 없다.

중국이 낙후되어 있고 보기에 못산다고 하여 무시하는 것은 그들을 고용하여 이윤을 추구하는 기업에 전혀 도움이 되지 않는다. 우리도 그런 시절이 있었고 한 번 살아본 세상을 다시 산다는 여유와 관대함이 필요하다.

# '크리스몬', '레포르마시', 그리고 인도네시아 한인기업 노동문제: 의류·제화 업종을 중심으로<sup>1)</sup>

전제성 (서울대 정치학 박사과정, 참여연대 국제인권센터 실행위원)

## 1. 머리말

인도네시아의 통화위기(Krismon)와 그에 따른 개혁(reformasi)은 인도네시아 정치경제에 결정적인 국면(critical juncture)을 형성하면서 모든 분야에 심대한 파장을 일으키고 있다. 이 글은 이러한 정치경제 변동이 인도네시아에서 노동집약적 수출산업의 핵심을 차지하는 한인 의류 기업과 제화 기업에 어떤 영향을 미치고 있는지, 또한 이에 대비하여 한인 기업은 어떻게 변화해야 하는지를 밝히기 위한 목적을 갖는다. 다시 말해 이 글은 경제 위기와 정치 개혁이라는 복합적인 충격이 인도네시아 노동계급 형성에 어떻게 작용하는지 알아내려는 학문적 '호기심' 뿐만 아니라 인도네시아 진출 한인 기업들이 변화하는 노동정치에 발맞추어 노무관리를 어떻게 개선해야 하는지를 권고하려는 실천적인 목적도 갖고 있다.

이 논문은 1998년 여름에 수행된 현지조사에 바탕을 둔 것이다. 필자와 함께 최난경(인도네시아 가자마다대 인류학과 석사과정, 정치학 석사), 정은숙(서울대 국제지역원 동남아시아지역전공 석사과정)은 참여연대 국제인권센터의 1998년 인도네시아 현지기업 조사단원으로서 1998년 8월 16일부터 30일까지 보름간, 격동의 중심이 되는 수도권 자보타벡(Jabotabek) 지역, 즉 자카르타(Jakarta), 보고르(Bogor), 팅거랑(Tangerang), 버카시(Bekasi)에서 현지 조사를 진행했다. 이 지역은 한국대사관과 한인회, 인도네시아 양대 노총의 본부가 있고, 노동운동단체가 밀집되어 있으며, 수출공단이 조성된 지역이어서 노동운동이 활발한 지역이기 때문에 선정되었다.

주요 조사 대상 업종은 제화와 의류 업종으로 한정하였다. 제화와 의류는 해외에 진출해 있는 우리나라 노동 집약 산업의 '쌍두 마차'라는 점에서 중요하고, 진출 이후 최근까지 줄곧 노동 문제를 일으키던 업종이다. 인도네시아에 진출한지 이제 대략 10년이 되므로, 지속성과

1) 더위 속에서 모기와 싸우며 함께 강행군한 최난경과 정은숙에게 고마운 마음을 전한다. 조사의 사전 작업을 담당해준 참여연대 국제인권센터의 차미경 씨, 현지에서 이번 조사를 힘껏 지원해준 주인도네시아 한국대사관의 김종권 문화홍보관께 감사한다. 정동진 봉제 협회장을 비롯하여 면접에 적극적으로 응해주신 한국인과 인도네시아인 모두에게 감사한다.

변화를 동시에 볼 수 있는 업종이기도 하다. 우리는 한국 공관 및 한인 기업과 인도네시아 민간 단체(NGO)를 방문하여, 한인 기업 관계자들과 인도네시아 노동운동가 및 노동자들을 심층 면접하고 보고서와 소송 자료들을 입수하는 방식으로 데이터를 수집하였다. 면접한 사람들은 총 34명으로, 한인 기업 관계자가 9명, 인도네시아 양대 노총을 포함하여 노동운동 관련 민간 단체 활동가 및 학자가 11명, 노조위원장 및 노동자가 14명이었다. 조사된 기업은 총 14개 기업으로, 9개 기업이 한인 기업이었다. 의류 기업이 9개, 제화 기업이 5개였다. 직접 방문한 기업은 4개였고, 나머지는 보고서나 면접으로 정보를 얻었다(자세한 면접 결과는 전제성·최난경·정은숙 1998a 참조).

인도네시아 진출 한인기업에 대한 개척적인 몇 편의 연구(신윤희 1995; 전경수·송도영 1997; 설동훈 1997)는 모두 통화위기 이전에 쓰여진 것들이고, 1990년대 인도네시아 노동정치 전반에 관한 몇 편의 회소한 연구들(Manning 1993; Hadiz 1994; Hess 1997; 전제성 1998b)도 수하르토 하야 이전에 쓰여진 글들이어서, 이 글이 최근의 인도네시아 노동정치 변화를 다루면서 기업 수준의 노무 관리를 점검한 최초의 논문일 것 같다.

2장에서는 작금의 인도네시아 정치 경제적 상황을 살펴보고, 이러한 정치 경제적 상황 변화가 기업 환경을 어떻게 바꾸어내고 있는지 설명하겠다. 3장에서는 한국 의류 및 제화 기업의 노무 관리가 환경 변화에 어떻게 대응하거나 뒤 처지고 있는지 사례들을 열거하면서 설명할 것이며, 임금, 복지, 해고, 노동규율, 노동조합 등 주요 항목별로 지속적인 문제뿐만 아니라 개선되고 있는 점도 지적하고자 한다. 결론적으로 4장에서 한인 기업 노무 관리가 개선된 점을 요약하고 그러한 변화의 이유를 1990년대 기업 환경의 변화와 현재 국면의 영향으로 나누어 설명하면서 새로운 시대에 부합하는 노무 관리 개선 방향을 제시해 보겠다.

## 2. 기업환경의 변화

### (1) '크리스몬'과 '레포르마시'

인도네시아 경제는 1960년대 중반부터 30년간 연평균 7%대의 성장을 보이면서 동아시아 기적의 사례로 거론되었다. 1966년 수하르토(Suharto) 집권 이후 '신질서'(Orde Baru) 인도네시아는 정치 안정, 실용주의적 경제 정책, 미국과 일본을 비롯한 서방의 원조, 1970년대 국제 석유가격의 폭등(oil boom) 덕분에 순조로운 경제 성장을 이룰 수 있었다. 1980년대 초반에 석유가격이 폭락하자 수하르토 정권은 경제전략을 수정하여 위기를 극복하였다. 이 때부터 기존의 수입대체 산업화 전략을 약화시키고, 경제의 탈규제화와 외국인 투자 유치 확대를 통해 노동집약적 수출지향 산업화 전략을 추진하였다(전제성 1998a). 2억 인구의 풍부한 노동력을 바탕으로 동북아 사양 산업을 이전 받아 추진된 노동집약적 산업화는 의류, 신발, 완구 등 왕성한 신흥 수출 업종을 탄생시켰고, 한국 기업들도 그 이익을 담당했다.

인도네시아에서 20여 년간 추진된 산업화의 결과로 경제구조가 변화하여 1970년대 이래 특히 1980년대부터 노동자 계급이 성장하였다. 1971년에는 고용된 인구의 70% 이상이 농업노동자였고 노동력 전체의 약 6%만이 제조업에 고용되었으며 제조업 노동자의 4분의 3이 작고 보잘 것 없는 소규모 기업에서 일하고 있었다. 그렇지만 점차 농업 인구가 줄어들고 서비스 부문을 필두로 다른 모든 부문이 성장하였고 제조업 노동자도 늘어났다. 고용된 남성 인구 전체에서 제조업 노동자가 차지하는 비중이 1971년에 6%에서 1990년에 10%로 증가했고, 여성의 경우는 11%에서 15%로 증가했다. 그래서 산업노동자는 1990년에 약 1천 2백만 명 정도로 추산되었다(전체성 1998b). 실업률은 높았지만 노동집약적 산업화를 지속적으로 추진하면 일자리가 계속 만들어지리라 기대되었다.

그러나 태국에서 시작된 통화위기에 '감염'되어 1997년 가을에 국제통화기금(IMF)의 구제금융을 수용하면서부터 과거의 성장 신화와 단절되었다. 달러당 2천5백루피아였던 환율이 1만 7천루피아에 육박할 정도의 환율 대폭락을 수개월 경험하면서 아시아 최악의 경제위기를 맞이하였고 아직도 위기에서 벗어나고 있지 못하다. 부동산 가격이 폭락하였고 부실은행들이 폐쇄되었고 국내 시장을 지향하는 기업들이 많이 도산했다. 실업 인구가 급증했고 거리를 헤매는 거지들과 노숙자들도 늘어났다. 공산품 가격이 폭등하는데다가 엘니뇨 가뭄과 산불까지 겹쳐 식량이 모자라자 폭동이 빈발했다. 약탈과 폭행의 대상이 된 소수종족 화교들이 가산을 정리하여 주변 나라로 탈출하였고, 거대 화교 자본가들도 이탈하였다(McBeth et al. 1998). <표 1>에 나타난 국내총생산의 증감 비율은 지금의 인도네시아 경제와 예전의 번영을 날카롭게 대비시켜 보여준다.

<표 1> 인도네시아의 연간 경제성장, 1996-98 (단위 %)

| 년도          | 1996 | 1997 | 1998  |
|-------------|------|------|-------|
| 농업          | 3.2  | 0.4  | 0.4   |
| 광업          | 5.8  | 2.3  | -3.1  |
| 제조업         | 11.2 | 8.5  | -21.0 |
| 공공부문        | 13.2 | 11.8 | 0.7   |
| 건설          | 12.8 | 9.2  | -37.5 |
| 무역, 숙박, 요식업 | 8.2  | 7.3  | -24.5 |
| 운송·통신       | 7.8  | 9.2  | -19.1 |
| 금융          | 8.8  | 6.8  | -28.7 |

|               |     |     |       |
|---------------|-----|-----|-------|
| 각종 서비스        | 3.4 | 3.1 | -5.2  |
| 국내총생산(GDP) 총액 | 8.0 | 6.0 | -17.1 |
| 비석유부문         | 8.3 | 6.6 | -18.6 |

출처: Hill 1998.

주의: 1998년은 1월부터 9월까지임.

이 와중에서 32년간 집권하면서 인도네시아 '개발의 아버지'(Bapak Pembangunan)로 불리던 수하르토가 사임하고 하비비(B. J. Habibie) 부통령이 권력을 승계하였다. 수하르토 시대 인도네시아 정치의 기본 패턴은 권위주의적인 것이었다. 공산당은 금지되었으며, 군소 정당은 3개 정당으로 통합되었고, 선거 기간을 제외하고는 지방에서의 정당 활동이 금지되었고, 화교들의 정치활동도 금지되었고, 노동조합을 비롯한 이익집단들은 국가조합주의적(state corporatist)으로 통제되었다. 취약한 야당과 시민사회를 기반으로 정치 권력은 수하르토 개인의 사유물로 독점되고 전유될 수 있었다(전체성 1998a). 그러나 수하르토가 물러나자 그간에 정치안정을 유지하기 위해 행사되어 오던 여러 가지 제도들이 폐기의 대상으로 제기되고 하비비 신정권은 땅에 떨어진 정치적 정당성을 회복하기 위해 개혁을 논하기 시작하였다.

확장된 시민 사회의 압력을 받은 하비비 정권은 잔여 임기를 다 채우지 않는 과도 정권으로 스스로의 성격을 밝히고, 1999년 5월 총선과 12월 대선을 정치 일정으로 제시하였다. 집권 여당(Golkar)이 창립 이래 처음으로 당대표를 선거로 선출했다. 지방에서도 부패한 주지사, 시장, 군수, 면장들이 대학생들과 시민들의 시위와 농성으로 밀려나고 있다. 의회 제도에 대한 개혁 방향이 설정되었고, 정당 규제를 풀어 100개 이상의 군소 정당이 설립되었다. 1998년 2월의 재야 인사 납치, 5월 12일 트리삭띠(Trisakti) 대학교에서 시위 학생 6명 사살, 5월 13-15일 자카르타 폭동과 중국계 여성 수백 명에 대한 집단 강간 사건에 군 특수부대가 어떻게 개입했는지에 대한 조사가 진행되고 있다(신운환 1998a; 1998b). 물론 수하르토의 후견과 권력 이양을 받아 태생적인 한계를 지닌 하비비 정권이 추진하는 현재의 개혁이 인도네시아 사회에서 폭발하는 인종적 공격, 약탈, 범죄의 증가, 지역분리주의의 대두와 더불어, '2보 전진'과 '1보 후퇴'를 거듭하면서 국내의 민주주의 옹호자들의 기대에 미치지 못하고 있지만(Vatikiotis 1998), 개혁이 진행되고 있다는 사실은 부인할 수 없다.

노동 정책도 개혁이 진행중인 영역이다. 하비비 정부는 집회와 결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 협약을 비준하였고, 대통령령으로 독립 노총을 인정하였다. 따라서 예전의 국가조합주의적 노동 통제가 더 이상 유지될 수 없게 되었다. 그간에 법의 노조로 존재하면서

각종 탄압을 받았던 인도네시아변영노조(SBSI)가 합법성을 얻게 되었고, 여러 개의 전국 독립 노조들이 결성되었고 기업 단위에서도 복수노조가 합법화되고 있었다. '정당 창설 바람'을 타고 '전국노동당'(Partai Buruh Nasional)을 비롯하여 노동자 정당을 표방한 정당도 4개나 설립되었다(전제성 1998c).

이리하여 인도네시아인들은 경제위기와 정치개혁의 와중에서 '위험하면서도 흥미진진한 시대'를 살게 되었으며 '통화위기'를 뜻하는 '크리스몬'(krismon)과 '개혁'을 뜻하는 '레포르마시'(reformasi)라는 단어가 작금의 인도네시아인들에게 가장 인기를 끄는 두 단어가 되었다.

(2) 노동 대중의 시련과 노동 운동 조직의 진군

인도네시아의 경제 위기는 노동자 생계에 치명적인 타격을 가하였다. 그것은 우선 한국이나 태국에서처럼 실업으로 나타났다. 내수 기업들과 금융 회사들, 건설 및 부동산 관련 업체들이 줄지어 파산하자 실업자들이 양산되고 경기 위축으로 인해 백만 명에 달하는 신규취업 대상자들이 직장을 구하기 어렵게 되었다. 비교적 경영 상태가 좋은 기업들도 이 때를 틈타 고용조정을 하기도 했다. 1998년 5월에 이미 주요 도시에서 실업률이 두 배로 경증 뛰어 15-20%에 달하였고, 특히 건설 부문 5-6백만 노동자의 약 3분의 1이 직장을 잃었다고 한다(Manning 1998, 19). 자카르타 상공회의소장은 자카르타 근교에서만 4백만의 실업자가 발생했다고 추산하였다. 자카르타 근교의 인구가 2천만이고 노동가능인구가 1천 5십만이므로 실업률이 38.1%에 달한다는 이야기이다(주인니 한국대사관 상무관 1998, 15). 인도네시아 노동문제 전문가 하디쓰(Vedi Hadiz)의 주장에 따르면 인도네시아 전체의 실업인구가 8월 현재 2천만 명에 달하고 있으며, 불완전고용(underemployment) 인구까지 합치면 4천만 이상의 인구가 실업자라고 한다(전제성 외 1998b). 우리가 면접한 활동가들의 진술에 따르면 실업의 증가가 노동자들의 저항으로 곧바로 연결되지 않고 있다(LBH의 변호사 Surya Chandra, LBH-APIK의 Sri Wiyanti 면접). 아직 실직 당하지 않은 노동자들은 해고 당할 것을 우려하여 함부로 저항하지 않고 인내하고, 해고 당한 노동자들은 당장 숙식 해결 문제에 매달려야 하며 이틀 가운 데 상당수는 친족이 있는 고향으로 뿔뿔이 흩어졌기 때문이다.

경제 위기의 또 하나의 충격은 물가의 폭등으로 인한 생계비 상승이다. 물가가 품목에 따라 100-300% 정도 폭등하고 있기 때문에 노동자들의 실질임금이 크게 하락하고 있다. 5월까지 실질임금이 적어도 20-30% 정도 하락한 것으로 추정되었다(Manning 1998, 19). 수입하는 생필품이 많기 때문에 루테아 평가 절하가 소비자 물가에 미치는 영향이 크다. 우리가 조사하는 기간에는 "30분마다 물건 가격이 뚝다"는 말을 들을 수 있었다(대학생 Kusen 면접). 인력부는 1990년대 들어서 해마다 4월이면 '지역별 최저임금'(Upah Minimum Regional, UMR) 권장선을 상향 조정함으로써 임금 인상을 유도했었는데(Manning and Jayasuriya 1996, 35-36),

1998년 4월에는 최저임금 권장선을 인상하지 않았다. 그러다가 이에 반발하는 노동자들의 파업이 늘어나자 결국 8월에 15% 인상하였다. 그렇지만 실질 임금의 추락을 막기에는 부족한 것이었다.

실업의 증가와 생계비 상승(실질임금 하락)에 따라 빈곤층 인구가 <표 2>에서 보여주듯이 급증하고 있다. 연말까지 절대빈곤인구가 곧 전체 인구의 60%인 1억 2천만을 넘어설 것이라는 중앙통계국의 예측도 나왔다(신윤환 1998b). 또한 실업의 증가와 실질임금 하락은 '노동자 집단행동의 딜레마'를 낳았다. 해고의 위험은 노동자의 집단 행동을 위축시킬 것이고, 실질임금의 하락은 집단 행동의 동기를 부여하는 방향으로 작용할 것이다. 이것이 현 시기 인도네시아 노동자가 처한 집단행동의 딜레마이다.

<표 2> 인도네시아 빈곤인구, 1976-1998

| 년도    | 비율(%) |      |      | 빈곤인구 수(백만) |      |      |
|-------|-------|------|------|------------|------|------|
|       | 도시    | 농촌   | 계    | 도시         | 농촌   | 계    |
| 1976  | 38.8  | 40.4 | 40.1 | 10.0       | 44.2 | 54.2 |
| 1978  | 30.8  | 33.4 | 33.3 | 8.3        | 38.9 | 47.2 |
| 1980  | 29.0  | 28.4 | 28.6 | 9.5        | 32.8 | 42.3 |
| 1981  | 28.1  | 26.5 | 26.8 | 9.3        | 31.3 | 40.6 |
| 1984  | 23.1  | 21.2 | 21.6 | 9.3        | 25.7 | 35.0 |
| 1987  | 20.1  | 16.1 | 17.4 | 9.7        | 20.3 | 30.0 |
| 1990  | 16.8  | 14.3 | 15.1 | 9.4        | 17.8 | 27.2 |
| 1993  | 13.4  | 13.8 | 13.7 | 8.7        | 17.2 | 25.9 |
| 1996  | 9.7   | 12.3 | 11.3 | 7.2        | 15.3 | 22.5 |
| 1998* | 28.8  | 45.6 | 39.1 | 22.6       | 56.8 | 79.4 |

출처: 주인니 한국대사관 상무관, 1998.

주의: \*표시는 6월까지의 추정치.

노동 대중이 적자 인생을 견디고 있는 반면에, 노동 운동 조직들은 비교적 행복한 시련과 박진감을 즐기고 있다. 수하르토 퇴진과 하비비 정권의 개혁으로 인해 조성된 개혁 정국은 민



간 조직의 그물망으로서 시민사회를 급속하게 성장시키고 있으며, 노동 운동을 활성화시키고 있다. 수하르토 하야와 개혁 추진은 야당과 재야세력, 학생 운동 조직, 민간 시민 단체, 노동 운동 조직, 독립 노조의 힘과 국내외적 명성을 강화시켰다. 우리가 조사했던 기간은 신노동법에 대한 열띤 공방과 노조 신규 등록 절차가 한창 진행중이던 시기였다. 노동권 신장의 목소리도 커지면서 노동자 조직의 조직력과 교섭력을 신장시키는 방향으로 작용할 것이다. 노동대중의 생활고가 현재 진행되는 노동운동의 활성화와 결합될 때 집단행동 가능성은 더욱 강화될 수 있다. 1998년 5월 사태 이전까지 공식 집계된 파업은 단 4건에 불과했다가, 그 후의 개혁 국면에 접어들어 8월까지 파업이 83건으로 늘어났다는 것은 이를 뒷받침한다(전제성 외 1998b).

그렇지만 왕성하게 발흥하는 노동운동의 효과는 아직 불투명하다. 독재자를 몰아내는데 일조하였던 노동운동단체들은 다시금 낡은 할거에 안주하는 가운데, 새로운 형태의 조직들이 속출하고 있다. 전반적으로 노조와 노동운동조직들의 '꼴뿌리'는 여전히 약하고 엘리트 중심이라는 비판을 받고 있다(LBH-APIK의 Sri 면접; 전제성 외 1998b). 과거 국가조합주의 아래에서 독점적인 지위를 누리왔던 인도네시아노동자조합연맹(FSPSI)은 이제 3분되었고, 전국적 독립노조 인도네시아연맹노동조합(SBSI)은 노조 신규 등록, '전국 노동당 지원'과 내년 5월에 예정된 총선 준비라는 중심 현안을 놓고 전국적인 판짜기에 주력하고 있다. 한국인의 시각에서 보면 인도네시아 노동운동의 성격은 대체로 온건하다. 과격하다는 평을 받는 SBSI도 '사회안전망' 사업을 통한 실업자 구제, 노조 건설 등 제도 내 활동에 주력하고 있다(전제성 1998c; Solidarity Center의 Timothy Ryan 면접). 따라서 노동운동의 '온건성'이 해고를 두려워하는 노동자들의 '조심성'과 결합되면 절차에 맞게 권익을 주장하는 노동조합 운동이 제도화될 수도 있다.

(3) 호황을 누리는 한인 의류·제화 기업

인도네시아에 대한 한인 기업의 투자는 1968년 최계월의 남방개발이 해병대 출신 직원들로 구성된 선발대를 이끌고 칼리만탄(Kalimantan)에 원목 사업을 목적으로 '상륙함'으로써 시작되었고, 이것이 한국의 첫 번째 해외 투자이기도 했다(권태하 1994). 처음에는 원재료 확보형이 주종을 이루었으나, 1980년대 후반부터 노동집약적 사양산업의 저임 노동력 활용형 투자가 급증하였다. <표 3>에서 알 수 있듯이, 1967년부터 1986년까지 20년간 투자건수가 19건에 불과했으나 1988년 26건을 기점으로 1990년 86건으로 늘어났고 해마다 20-50여건씩 투자되었다. 1991년까지 건당 평균 투자금액이 미화 천만 달러 이하의 소규모 투자였으나 1992년부터는 건당 평균 2천만 달러에서 5천만 달러로 늘어났고, 대수를 노리는 시장 확보형 대규모 투자가 시작되었다.

<표 3> 한국의 대인도네시아 투자 추이, 1967-1998

| 연도         | 투자금액(백만달러) | 투자건수(건) | 건당투자금액(백만달러) |
|------------|------------|---------|--------------|
| 1967-86    | 202        | 19      | 10.6         |
| 1987       | 23         | 5       | 4.6          |
| 1988       | 229        | 26      | 8.8          |
| 1989       | 467        | 65      | 7.2          |
| 1990       | 723        | 86      | 8.4          |
| 1991       | 301        | 54      | 5.6          |
| 1992       | 618        | 28      | 22.1         |
| 1993       | 661        | 22      | 30.0         |
| 1994       | 1,849      | 35      | 52.8         |
| 1995       | 675        | 52      | 13.0         |
| 1995       | 1,231      | 55      | 24.2         |
| 1997       | 1,410      | 67      | 21.0         |
| 1998(1-7월) | 126        | 54      | 2.3          |

출처: 1967-1993년은 설동훈 1997, 24; 1994-1998년은 BKPM 1998.

주의: 금액과 건수는 승인 금액과 건수임.

<표 4> 인도네시아 외국인 투자 누계, 1967-1998년 6월

| 순위 | 투자국  | 투자금액(백만\$) | 투자건수(건) | 비중(%) |
|----|------|------------|---------|-------|
| 1  | 일본   | 42,264.26  | 1,054   | 19.79 |
| 2  | 영국   | 34,601.63  | 268     | 16.20 |
| 3  | 싱가포르 | 20,131.87  | 786     | 9.43  |
| 4  | 홍콩   | 18,969.61  | 377     | 8.88  |
| 5  | 미국   | 14,813.22  | 319     | 6.94  |
| 6  | 대만   | 13,436.49  | 643     | 6.29  |

|    |         |           |     |      |
|----|---------|-----------|-----|------|
| 7  | 네덜란드    | 12,011.11 | 192 | 5.63 |
| 8  | 한국      | 10,181.04 | 531 | 4.77 |
| 9  | 오스트레일리아 | 8,851.78  | 322 | 4.15 |
| 10 | 독일      | 7,818.68  | 135 | 3.66 |

출처: BKPM 1998.

주의: 금액은 승인액, %는 (투자금액 전체 외국인투자).

경제 위기로 인해 1998년 신규 투자 금액이 급격히 줄어들었지만, <표 4> 1967년부터 1998년 6월까지 누적적인 수치로 볼 때, 인도네시아 전체 외국인 투자에서 한국인 투자가 차지하는 비중은 여전히 크다. 한국은 투자 금액이 비화로 약 102억달러로 제 8위의 투자국이지만, 투자 건수로는 531건으로 일본, 싱가포르, 대만에 이어 제 4위의 투자국이다(BKPM 1998). 한인 기업은 투자규모가 작지만 그 수가 많은 것이다. 노동집약적 제조업이 인도네시아 경제에서 차지하는 비중은 더욱 크다. 인도네시아 전체 신발 수출액이 19억 달러인데 한인 신발업체의 수출액이 10억달러(53%)이고, 인니 전체 섬유 및 봉제 수출액 50억 달러 가운데 20억 달러(40%)가 한인 섬유 및 봉제업체가 수출한 것이고, 완구 수출액 6억 달러 중 2억 달러(33%)를 한인 기업이 수출하고 있다. 한인 기업이 고용하고 있는 노동자는 약 20만 명이다(주인니 한국대사관 1998, 21).

<표 5> 인도네시아 한인업체 진출현황

| 구분  | 정부 | 무역 | 자원 | 제조업  |          | 건설  |    | 운송 | 삼림 | 금융 |    |
|-----|----|----|----|------|----------|-----|----|----|----|----|----|
|     | 투자 | 상사 | 개발 | 섬유봉제 | 완구 신발 기타 |     |    |    |    |    |    |
| 업체수 | 4  | 11 | 3  | 127* | 64       | 12* | 18 | 33 | 16 | 8  | 20 |

출처: 인도네시아 한인회

주의: \* 표시된 수치는 한인봉제협회 명부와 신발협회 명부에 근거.

제화와 의류 업종은 대부분 수출 기업들이라 경제 위기로 인해 득을 보았고, 정치적 격변에도 큰 타격을 입지 않았기 때문에, 급격한 투자 철수의 징후는 없다(한인 봉제협회장, 신발

협회장 면접). 내수 시장을 목표로 하는 기업과 위탁 부문은 인도네시아인들의 소비 위축으로 피해를 보았고, 원자재나 부품 수입에 크게 의존하는 제조업체들은 루뻬아의 평가 절하로 손해를 보았으며, 건설 부문은 부동산 거품 경기가 꺼지면서 타격을 입었다. 그렇지만 농업, 플란테이션, 삼림, 어업 및 노동집약적 수출 업종들은 전반적인 경제 위기에도 불구하고 호황을 맞이하고 있다.

인도네시아 진출 한인 의류·제화 기업들은 노동집약적 수출업종이므로 루뻬아 가치하락으로 인해 노동 비용이 절감되어 통화위기 이전보다 경기가 오히려 좋은 편이다. 루뻬아화로 표시된 정부 고시 최저 임금이 전년도 보다 15% 인상되었지만 달러로 임금을 표시하면 자카르타 지역의 월 최저임금 기본급은 69달러에서 15달러로 하락하여 전년도의 22%로 줄었다. 경제 위기 직전인 1997년 4월에 한인 기업들은 단체로 신문 광고를 내어, 인도네시아에서 파업이 계속되고 임금이 자꾸 오른다면 투자를 철수하겠다는 '엄포'를 놓았던 적도 있었다(PIJAR 1997). 한인 봉제협회장 마저도 "한두 해 전만 해도 수지가 안 맞아 공장을 미얀마로 이전할까 했었다"고 말하였다. 그런데 "이제는 정치 안정만 유지된다면 5년 이상 더 버틸 수 있을 것 같다"고 말했다(정동진 회장 면접).

기업이 호황인 만큼 사측에서 제공하는 것에 대한 노동자들의 '기대치'도 높아진다. 실질 임금 하락으로 허덕이는 노동자들이 파산 가능성이나 해고 가능성이 적은 호황 기업에 다니고 있다면, 노동자 집단행동의 '문턱'은 낮아진다. 더구나 의류와 제화 업종에서는 지난 10여년간 파업이 많았고 그 과정을 통해 강인한 활동가들이 '양산'되었다. 노동운동 관련자들은 가장 선도적이고 활발한 부문노조 목록에 의류·피혁·제화 노조를 포함시키길 주저하지 않으며, 특히 이 노조가 자보파베 지역을 대표하는 노조라고 한다(Tim Ryan 면접, SBSI 국제부장 Rekson Silaban 면접). 직금의 고비를 넘겨야 될 뿐만 아니라 향후 5년 이상을 더 내다보기 위해서도 한인 기업들은 이 문제와 대결해야 한다.

이 문제는 현재의 상황을 고려할 때 기업 단위에서 해결할 수밖에 없다. 노동정치적 요소가 노동, 정부, 기업이라고 했을 때, 현재 인도네시아 상황에서 노동정치적 '전환적 힘'(pivotal force)을 지닌 측은 기업이다. 앞서 살펴보았듯이 실업의 증가와 실질임금의 하락은 노동자들을 집단행동의 딜레마에 처하게 만들었다. "아무 것도 잃을 게 없다"는 식으로 생계 위협이 계속되고 개선의 희망도 없다면 노동자들은 폭력적인 집단행동에 나서겠지만(Surya 면접), 생계의 보전과 개선의 희망이 있다면 온건한 방식의 노동조합운동을 전개할 것이다. 이러한 전환에 결정적인 변수가 기업의 태도이다.

하비비 정권은 정당성이 취약하고 허약하기 때문에 파업을 강하게 억제하고 외국인 기업가의 편을 들어 줄 수 없다. 정부는 내년 5월 총선과 12월 대선에 임하기 위해, 투자자들의 입장에서 보면 '지나치게 인기에 편승하는' 경향을 보이고 있다. 1998년 7월 15일 홍정표 주인

도네시아 대사는 파미 이드리스(Fahmi Idris) 인력부 장관을 면담하고 노사문제와 관련하여 한인 기업들을 특별히 배려해 줄 것을 요청하였다. 이 자리에서 인력부 장관은 흥 대사의 요구를 '외교적'으로 수용하면서도, 노동권이 신장되는 새로운 시대를 맞이한 만큼 한인 기업들이 노동자 복지에 더욱 관심을 가져줄 것을 요청하였다. 노사분규를 피하려면 사전 협의 없이 노동자를 해고하지 말고, 노사간에 동등한 입장에서 대화를 계속하는 것이 절실하다고 충고했다(『국민세계』 67호 1998/08/01).

노동문제 처리 과정에서 외자 기업으로서 정부의 특별한 배려를 받으려는 한인 기업인들의 욕구는 인도네시아에서 예전에도 그다지 충족된 적이 없고(박정철 1996a; 1996b), 지금도 마찬가지이며(정동진 봉제협회장 면담), 앞으로도 당분간 그러할 것이다. 기존 노총(FSPSI)은 분열되어 있고, SBSI를 비롯한 독립 노조들은 아직 대중적 기반이 취약하기 때문에, 노·사·정 사이의 사회 협약이 체결되기도 어렵고 성사되더라도 지켜지기 어렵다. 따라서 개별 기업 수준에서 당분간 문제를 해결해 나갈 수밖에 없다.

### 3. 한인 의류·재활 기업 노동문제 사례

한인 기업의 주요 노동문제는 최저임금 미준수, 열악한 복지 실태, 부당 해고, 냉혹한 노동규율과 중간관리자 문제, 노조 탄압과 파업에 대한 강경 대응의 문제였다. 우리가 조사한 바에 따르면 이러한 문제들의 개선 정도는 기업별로 다르다. 노동 문제에 잘 대처해서 큰 분규없이 개혁 정국을 맞이하고 있는 기업들(우리가 조사한 기업들 가운데는 스타네시아, 동조, 동양, 도슨)이 있는가 하면 잘못 대처해서 '곤혹'을 치르거나 '악명'을 떨치는 기업들(버르만인도, 보생, KLM, DN, BS, DK)도 있다. 수천 명의 직원이 근무하는 제화 업종보다는 전반적으로 규모가 작은 의류 업종에서 노동 문제가 더 많이 발생하고 있다. 그래서 아래에서는 노동 문제를 항목별로 서술하되 기업별 차이도 제시하고자 한다. 한국 기업의 중요 문제점 가운데는 환경 침해 문제(박정철 1996a; 1996b), 수하르토 족벌과 한국 대기업들의 부패한 정실 관계 문제(Shin and Lee 1995, 1992) 등도 있지만, 여기서는 노동 문제에 집중하고자 한다.

#### (1) 최저임금

정부가 정한 '지역별 최저임금'(UMR) 권장선의 준수 여부는 1990년대 들어서 아주 중요한 문제가 되었다. 수하르토 집권 말기에 '권력 승계 논란'과 '정치적 개방' 분위기 속에서 정비된 온정주의적 최저임금제도는 이제 인도네시아 노동정책의 중핵이 되었다. 정부는 1990년대 들어 해마다 4월이면 최저임금을 인상 고시하였고 기업가들이 이를 준수하지 않으면 처벌하겠다는 공식 입장을 줄곧 천명해 왔다. 따라서 파업의 주요 쟁점도 최저임금의 준수 요구를 포함하는 임금 인상 문제였다(진제성 1998b).

우리는 조사 기간 중에 중부 자바(Java)의 솔로(Solo)에 있는 홍콩계 캐나다인 소유 의류 생산업체 티폰텍스(Tyfountex)사의 파업을 접할 수 있었는데, 이 파업의 핵심 쟁점 역시 최저임금 미준수 문제였다. 8,000명의 노동자가 근무하는 이 회사의 파업에 2,500명의 노동자가 가담했으며, 이 가운데 900명의 노동자들이 기본급 15%인상, 해고자 복직 등을 요구하면서 "민중이 함께 하면 패배하지 않는다"(Rakyat Bersatu Tak Bisa Dikalalakan)라는 슬로건을 앞세우고 상경 투쟁을 전개함으로써 전국적인 파장을 일으켰다(Jakarta Post 1998/08/26; 티폰텍스사 노동자 대표 Candra 면담).

그렇지만 최근에 한인 기업들에서는 티폰텍스 파업 정도의 규모와 파장을 지닌 분규가 발생하지는 않았다. 봉제협회장, 신발협회장, 한국대사관 관계자들은 한국기업들이 대체로 지역별 최저임금 권장선을 웃도는 임금을 지급하고 있기 때문에, 임금에 관한 한 문제가 없음을 자부하고 있다. 비교적 규모가 큰 한인 기업들은 일찍부터 최저임금 권장선을 지켜왔다. 참여연대의 1995년 1차 현지조사 때도 최저임금 이하로 임금을 지불하거나 임금을 체불한 기업체를 발견하지 못했다(신윤환 1995; 김은영 1995).

루뎀아와의 평가 절하로 임금이 전체 비용에서 차지하는 비중이 현격하게 줄어들었기 때문에 최저임금을 준수하는 문제는 그다지 어려워 보이지 않았다. 임금문제와 관련하여 올해에 특기할만한 사실은 두 차례에 걸쳐 임금을 인상한 기업들이 많다는 점이다. 올 4월에는 정부가 이맘때마다 최저임금을 인상하던 관행에서 벗어나 최저임금을 인상 고시하지 않자 일부 한인기업들은 노동자측과 협의하여 자율적으로 임금을 인상함으로써 분규를 피하거나 단기간에 종료시킬 수 있었다. 그리고 정부가 8월에 최저임금을 인상 고시하자 그에 맞추어 다시 한번 임금을 인상함으로써 두 번째 분쟁의 위기를 넘길 수 있었다. 이러한 자본가의 이니셔티브(initiative)는 전에 찾아보기 어렵던 현상이며, 노동문제 개선에 상당히 긍정적으로 작용할 것 같다.

그러나 자보따백 지역의 최저임금 권장선인 월 기본급 198,500루뎀아(조사 당시 미화로 약 15달러) 이하로 지불하는 기업들이 아직도 있다. 이 기업들은 직원이 400-500명인 중소규모 기업(KLM, DN)이거나, 규모가 크더라도 건축 경영을 해야 하는 특수한 문제를 안고 있는 기업(DK기업)이다. 그래서 이들 기업들은 임금 인상을 요구하는 분규를 겪어야 했다.

#### (2) 복지와 작업환경

1990년대 중반에 여러 한인 기업들은 최저임금을 준수하되 식사비나 교통비를 따로 지급하지 않는 식으로 비용을 줄여보려다가 노동자들의 저항에 직면했는데(김은영 1995), 이렇게 노동자 복지를 악화시켜서 노동 비용을 절감하려는 시도도 많이 줄어들었다고 한다. 최저임금을 기준 이상으로 지불하는 기업들은 적법한 수당을 지불하고, 교통비를 지급하거나 통근

버스를 운행하고, '노동자사회보장보험'(Jamsostek)에 가입하고, 식사를 제공하는 등 법적인 요건과 노동력 재생산에 기본적으로 필요한 요건들을 갖추고 있다. 그러나 최저 임금을 준수하지 않는 기업들은 각종 수당도 적법하지 않게 줄여서 지급하거나, 사회보장보험에 가입하지 않고 식사를 제공하지 않아서 노동자들의 반발을 받고 있다. 의류 업체이거나 제화 업체이거나 비교적 환경이 좋은 기업에 근무하는 노동자들이라 하더라도 하나의 공통된 불만이 있었는데 그것이 식사의 질 문제이다. 우리는 모범적인 기업에서도 채소로 만든 반찬 한가지와 밥이 식사의 전부라는 것을 직접 목격할 수 있었다.

의류와 제화 업종에는 젊은 여성 노동자들이 많기 때문에, 출산휴가가 종종 문제가 된다. 노동법에 보장된 유급 출산휴가를 법에 어긋나는 사유에 근거하여 혹은 임의적으로 보장하지 않는 경우가 있다. 우리가 접한 소송 사건의 원고측 주장에 따르면, WI켓 생산업체 버르탄인도(Bertanindo)에 근무하는 어떤 여성 노동자가 출산 휴가를 신청하자 회사측은 이를 허용했지만, 휴가 기간동안 기본급을 지급하지 않아, 이 여성 노동자는 소송을 제기했고, 아직 소송이 진행중이다. 그녀는 출산을 마치고 복귀했지만 원래의 자리에 배치되지 않고 육체적으로 힘든 자리에 배치되었다고 한다(원고측 담당 변호사의 설명서).

열악한 작업장 환경 문제도 한국기업들이 비판받았던 이유 중의 하나였다(신윤희 1995). 우리가 방문 조사한 의류 업체 가운데 스타네시아(Stamesia, 정장 생산 업체)는 작업장 내에 비상약품과 침대를 구비한 양호실을 두고 간호사를 대기시키고 있다. 작업장이 청결하고 정돈 상태가 양호하며 환풍 상태가 좋으며 조명도 밝았고 디자인과 견본 제작실에는 에어컨도 설치되어 있었다. 물론 규모가 작은 의류 업체들에는 양호실 이전에 비상 약품도 구비되어 있지 않다고 한다. 제화 업체들 가운데 우리가 방문한 도손(Doson, 나이키 운동화 생산업체)과 동조(Dong Joe, 리복 운동화 생산 업체)도 작업장을 청결히 관리할 뿐만 아니라, 유독성 가스나 먼지를 배출하는 환기시설을 갖추고 있었고, 복지와 노동권에 관해 인도네시아어로 쓰여진 기업윤리행동강령(code of conduct)을 작업장에 부착해두고 있었다.

그런데 우리는 제화 업체의 접착 공정에서 접착제 냄새가 심하고, 남성 노동자들이 일하는 공정에서는 소음이 아주 심하다고 느꼈다. 동조에서는 유독물질의 흡입을 막기 위해 마스크를 사용하고, 소음 피해를 막기 위해 헤드폰을 사용하고 있었다. 일부 남성 노동자들은 헤드폰이 갑갑한지 목에다 걸고 작업을 하고 있었지만, 접착 공정에서 일하는 여성 노동자들의 경우에 전원이 마스크를 착용하고 있었다.

(3) 부당해고

인도네시아 노동법은 해고 절차를 '까다롭게' 정해 놓고 있다. 개별 노동자를 해고할 때에는 노동분쟁조정위원회 지방위원회(P4D)의 허가를 얻어야 하고 1개월 내에 10명 이상의 노동

자들을 해고하는 '단체 해고'의 경우에는 노동분쟁조정위원회 중앙위원회(P4P)의 허가를 받게끔 되어 있다(삼성경제연구소 1995, 95-116). 또한 노동운동단체나 시민운동단체가 상급단위 노조처럼 임금 인상 문제까지 위임받아 개입할 수는 없지만, 해고 문제에 대해서는 개입할 수 있기 때문에, 해고된 노동자는 운동 단체의 지원을 받을 수 있다. 소송의 기간이 수년이 걸리므로 부당 해고는 지속적인 논란을 유발한다. 그래서 어떤 한인 기업가는 한국식으로 정리해고제를 도입해야 외자도 유입되고 나라도 발전한다면서 현행 해고 절차를 없애야 한다고 불만을 토로하기도 했다(DK 사장 면접).

한인 기업들은 해고 문제를 예전보다 눈에 덜 드러나게 처리하고 있는 것 같다. 가장 많이 이야기되는 것이 자진 퇴사하도록 괴롭히는 방법이다. 분규를 주도하거나 소송을 제기한 노동자나, 노동분쟁조정위원회의 중재로 복직한 노동자를 직무 전환시키고 노동 강도를 강화함으로써 버틸 수 없게 만드는 것이다. 노동자들은 기업측이 대화를 주장하면서도 문제를 제기한 노동자들을 홀대하고 괴롭혀서 자진 퇴사하게 만든다고 분통을 터뜨리지만, 노동분쟁조정위원회는 이러한 문제들에 대해서 효과적으로 개입하고 있지 못하다(KLM, DN사 해고자 면접).

경제 위기를 이용한 대량 해고의 '신종' 전략도 고안되었다. 민간단체의 보고에 따르면, 자켓 생산 업체 BS사는 1998년 2월에 경제위기로 인해 폐업한다면서 노동자들에게 편지를 보냈다. 법에 규정된 파산 선고를 받지 않은 상태에서 공장을 닫았다가 다시 문을 열면서 일부 노동자들만 복직시키는 방식으로 단체 해고에 대한 승인 절차를 우회하였다. 이 경우 복직되지 못한 노동자들의 불이익도 문제지만, 복직된 노동자들이 급속 수당을 받지 못하고 신규 입사자 월급을 받게 된다는 점도 문제라고 한다(LBH-APIK 활동가 면접). 물론 이렇게 복잡한 방법 말고 퇴직금을 많이 주고 해고시켜 뒷말이 없게 만드는 손쉬운 방법도 있다고 한다(한인 노무관리자 면접).

(4) 노동규율

한국 기업들이 가장 악명을 떨쳤던 분야는 비인간적 노동 규율 문제였고, 그것을 실행하는 일선 관리자들에 관한 것이었다. 한국 기업은 절대적인 노동 시간을 연장하기 위해 시간 통제를 가했는데, 화장실 이용 제한, 작업 준비라는 명목의 조기 출근과 점심 시간 줄이기, 기도 시간 불허 등의 방법이 동원되었다. 생산성을 높이거나 수주물량을 맞추기 위해 성과급, 작업목표 설정 같은 통상적인 방식 이외에 폭행, 기합, 욕설, 모욕주기 따위의 방식도 사용되었다. 이를테면 1994년 1월에는 어떤 한인 의류 공장에서 관리자가 여성 노동자를 때려 실신시킨 사건이 현지 언론에 크게 보도된 적이 있으며(신윤희 1995, 주 10), 1997년 5월에 한인 신발 기업에서 관리자가 여성 노동자를 신발로 때렸다는 소문도 나돌았다(ICCRR 1998). 계

다가 남성 중간 관리자들이 지지르는 성희롱이나 문화적 물이해와 언어 소통 능력 결핍에 따른 문제까지 덧붙여졌다(Shin & Lee 1995, 192; 신운환 1995).

이렇게 특수한 노무 관리상의 문제는 많이 시정된 것으로 보인다. 특히 자유로운 화장실 이용은 가장 괄목할 만하게 개선된 문제이다. 화장실을 예전처럼 '티켓'을 들고 가서 사용한다는 이야기는 이번에 듣지 못했다. 다만 직원이 400-500명 정도 되는 봉제 기업들에서 화장실이 3-5개 정도 밖에 없다는 이야기를 들을 수 있었다(KLM, DK사). 작은 공장이므로 설비를 갖추기 어려운 점도 있겠지만, 예전의 관행에 비추어 본다면, 일부러 화장실을 적게 만들어 놓아 노동자들이 화장실을 자주 가지 못하도록 통제하려는 기업가의 의도도 반영되었을 것이다.

이미 1차 조사 때 확인되었던 것으로(신운환 1995, 302), 언론의 주목을 받아 사회적으로 큰 파장을 일으키는 관리자들의 폭행, 성추행, 체벌이 많이 사라졌다. 이는 노동자 면접이나 노동운동 활동가들의 면접을 통해서도 확인할 수 있었다. 물론 강한 규율은 남아 있다. 조별 작업량을 설정하고 채근하는 것이나, 큰 소리로 고함을 지르고, 폭언을 하고, 자로 책상을 두드리는 문제가 노동자들의 불만으로 지적되고 있다(KL, 해고자 면접). 우리가 방문했던 공장들에서 직접 목격할 수 있었던 노동자들의 태도는 침묵, 미소 없음, 눈치보기 등으로 나타났고, 이를 통해 노동 규율의 강도를 짐작할 수 있었다.

노동 규율은 경영자들의 항구적인 관심사이다. 노동 규율 없이는 공장이 제대로 가동될 수 없기 때문에, 정문 경비의 거수 경례 하나에서부터 낯다른 몸가짐을 읽어낼 수 있어야 하며, 청결한 작업장 관리를 통해 우회적으로 노동 규율을 잡아야 한다는 한인 경영자의 진술도 들을 수 있었다. 생일을 맞은 이들에게 선물을 나눠주고 단체 사진을 찍고 불우한 가정을 방문하고 사내 조별 축구대회를 개최하는 등 애사심 고취를 위한 문화전략도 개발 시행된다고 한다.

과거에 문제로 지적되었던 몸수색은 계속되고 있으나, 이 문제로 인한 노사간의 충돌 사건이나 면접한 노동자들의 불만을 접하지 못했다. 관리자들은 물론이고 우리가 면접한 노동자들도 몸수색의 필요성을 인정하고 있다. 작업장에서 절도가 발생하기 때문이란다. 퇴근할 때 여성 노동자는 여성 경비가 남성 노동자는 남성 경비가 몸을 가볍게 눌러 보는 식으로 이루어지고 있어 커다란 마찰은 없으며, 이에 저항하면 퇴사 당하기 때문에 저항할 수도 없다(한인 중간관리자 면접).

(5) 노동조합

SBSI 의장 북파르 박파한(Muchtar Pakpahan)은 한인 기업 최대의 문제로 '노조 탄압'의 문제를 지적했다. 북유럽의 기업들은 기업의 안정을 위해 노조가 설립되길 바라며 노조를 협

상 파트너로 인정하는데 비해 한국인 기업들은 그렇지 않다고 말했다(SBSI 의장 면접). 매우 타당한 지적이지만 부분적으로 그러하다.

한인 기업들도 노조 활동에 대한 무조건적인 공포와 거부에서 점차 벗어나고 있다. 규모가 큰 한인 기업체에는 대체로 SPSI 계열 노조들이 자리를 잡고 있고, 임금 인상과 사원 복지에 관한 단체 협상도 이루어지고 있다. 복수노조 시대가 열린 만큼 기존의 노조를 더욱 중시하는 경향도 생겨나게 되었다. 한인기업들은 분규가 발생하면 대체로 하루 이틀 사이에 조속히 타결을 보아서 작업 손실을 최소화하려 하고 있다. 실업 증대로 노동시장에서 기업의 우위가 확실해지고, 지난 5월 사태 때 군중들의 직접적인 공격을 받지 않고 위기를 넘길 수 있었기 때문에, 한인기업들은 노조 활동이나 분규에 관해서도 비교적 자신감을 갖고 대처하고 있다.

무엇보다도 노조활동에 대한 한인 경영자들의 인식 전환에 주목할 만 하다. 우리가 만나 본 몇몇 한인 경영자들은 인도네시아 노동자들을 대체로 들어줄 만한 요구를 하는 '합리적인' 존재들로 파악하고 있으며 자기 회사의 노조 지도부도 그러하다고 믿고 있다. 예를 들어 "공장의 유리창은 부서도 기계는 부서지 않을 정도로 생각이 있다"는 것이다(동조 경영자 면접). 또한 인도네시아 노동자들이 한국의 노동자들 보다 온건하다고 본다(도순 사장 면접).

아직 노조가 없고 분규를 일으킨 노동자들을 밀어내려는 기업들이 있지만, 개혁이 시작된 만큼 노조 없는 노무 관리는 재고해 볼 필요가 있다. 이제 노동자 감시나 노조 이용화도 쉬운 일이 아니다. SPSI 보고에 따르면, 노동자 감시를 위해 군경을 노무관리자로 고용했던 한인 제화기업 보생사는 이 문제로 파업을 겪어야 했으며, 노동자들의 요구대로 군경 관리자들을 해고시켜야만 했다(SPSI 보생지부 보고서). SPSI 노조와 밀월 관계에 안주하면서 저임금을 유지하던 한인 봉제기업 DK사는 SBSI 산하 신생 '민주노조'의 맹공을 받아야만 했다.

SBSI에 대해서 경계한다는 점은 한인 기업 관계자들에게서 동일하게 발견되는 현상이다. 자기 회사의 노조 활동에 대해서는 상당히 유연한 시각을 갖고 있는 한인 기업가들조차도 SBSI를 '기업 파괴'를 목적으로 '들어줄 수 없는 요구'를 하는 '불순 세력'이라고 믿고 있다. 그러나 그 '불순한' SBSI가 점점 더 온건하고 제도적 절차에 입각한 노동운동을 지향하고 있다는 점에 대해서는 아직 간과하고 있지 못한 듯 하다. 기존 노조가 조합원들에게 정당성을 인정받고 노동자들의 복지를 위해 활동한다면 복수 노조의 침투를 우려할 필요가 없을 것이다.

4. 해석과 권고

한인 기업의 '악명'은 상당수의 인도네시아 활동가들과 지식인들 사이에서 계속 거론되고 있다. 대표적인 이야기가 "인도네시아 노동자들이 가장 싫어하는 기업이 한인 기업이고, 한인

기업들이 법규를 무시하고 정부 방침에 잘 따르지 않기 때문에 정부 관리들이 가장 싫어하는 기업도 한인 기업"이라는 이야기이다(전제성 외 1998b; SBSI 의장 면접). 과거에 뿌려놓은 악명도 있는 데다가, 열악한 환경의 기업들이 때때로 문제를 일으키고 있어서, 인도네시아 활동가들과 지식인들이 한인 기업에 대해 갖고 있는 불쾌감은 사라지지 않고 있다. 그럼에도 불구하고 우리는 예전에 들을 수 없었던 완화된 평가도 접할 수 있었다. 이를테면 "한인 기업의 문제는 한인 기업에서만 존재하는 특수한 문제가 아니라 인도네시아 전체 노동문제 차원에서 보아야 한다"는 이야기가 그것이다(노동문제전문가 Fauji Abdullah 면접). 이 이야기는 한인 기업 문제가 인도네시아 기업 전반의 문제로 평준화되고 있다는 평가로 여겨졌다.

우리가 조사한 바에 따르면 의류와 제화 업종의 한인 기업들에서 예전에 커다란 사회적 반발을 일으켰던 구타, 기합, 성희롱, 화장실 통제 같은 노동 문제는 거의 사라지고 있는 것으로 나타났다. 임금, 복지, 노조에 관한 문제도 많이 개선되고 있는 것으로 보였다. 한인 기업의 노동 문제의 전반적인 추세가 '크고 눈에 띄는 문제'에서 '작고 감추어진 문제'로 이전되고 있다는 느낌을 받았다. 대체로 최저임금을 준수하지 않는 기업들에서는 여러 가지 많은 문제들도 병존하고 있지만, 최저임금을 준수하는 기업들에서는 그 밖의 문제들도 적게 발생한다. 한인 기업들 중에서도 몇몇 기업들은 인도네시아 수준에 비추어 볼 때 노무를 선진적인 수준으로 관리하고 있는 것 같다. 이러한 선진적인 기업군의 노동 문제가 개선된 이유를 파악하기 위해서는 우리의 시야를 넓혀서 경제 위기와 정치 개혁 국면 이전, 1990년대 전체의 역사적 과정도 보아야 할 것 같다.

(1) 개선의 '깊은' 원인: 1990년대 노동자 저항, 국제인권운동, 경영 경험 축적

우선, 노동 계급 성장의 결과이다. 1990년대는 노사 분규가 수하르토의 32년 집권 기간 중 가장 빈번하게 발생한 시기였다. 의류와 제화 업종은 특히 파업이 빈번한 업종이다. 1995년 6월부터 1997년 6월까지 2년간 전체 의류 업체에서 159건의 파업이 발생했고 신발 업체에서는 72건이 발생했다(SPSI 1997; SPSI 의류 피혁 제화 부문 노조 부위원장 면접). 파업의 핵심 이슈는 최저임금의 준수였다. 앞서 이야기했듯이 최저임금제는 인도네시아 정부에서 정책적으로 추진한 것이었다. 정부는 자본가들이 최저임금 이하로 임금을 지불할 경우에는 재판에 회부될 것이라고 수 차례 엄포를 놓았다. 이러한 분위기 속에서, 노동자들의 뇌리 속에는 최저임금 이하로 임금을 받으면 '과잉' 착취를 받고 있는 것이라는 관념이 자리하게 된 것 같고 그럴 때 도덕적으로도 분개하는 것 같다. 다시 말해 인도네시아 노동자들이 지닌 "도덕 경제"(moral economy) 의식의 기준이 최저임금 권장선에 있다는 것이다. 따라서 한인 자본가들이 대체로 최저 임금 권장선 이상의 임금을 지불하게 되었다고 볼 수 있다.

노동자들의 저항이 파업의 형태로만 분출된 것은 아니었다. 공식적으로 명시된 저항 뿐만

아니라 물건 훔치기, 위협, 살인 등의 형태로도 저항이 전개되었다(도덕 경제와 우회적인 저항 형태들에 관한 개념적 설명은 전제성 1998f 참조). 과잉 착취당하고 있다는 노동자들의 생각은 절도를 유발할 가능성이 크다. 어떤 한인 의류 공장에서는 원단 2,400장을 갖고 작업을 했는데 500장을 도난 당한 경우가 있었다. 노동자들이 원단을 옷 속에 허리에다가 두르거나 치마 밑에다 감추고 훔쳐갔다고 한다(DK사 사장 면접). 어떤 한인 공장에서는 공장 사장이 노동자를 폭행한 적이 있는데 이 사실이 폭행 당한 노동자의 친구들에게 알려지자 친구들은 모터싸이클을 몰고 공장 앞으로 몰려들었고 신변에 위협을 느낀 사장이 경찰의 도움을 받아 퇴근해야만 했던 적도 있다. 사장이 신고를 받고 출동한 경찰차를 타고 퇴근하자 폭행 당한 노동자의 친구들은 모터싸이클을 타고 경적을 울리며 '칸보이'를 해주었다고 한다(박정철 1996). 1995년 봄에는 말랑(Malang)의 한국인 사장이 강도 살인을 당한 적도 있다(신운환 1995, 302). 이러한 사건들은 한국인 자본가나 관리자들이 외지인이기 때문에 함부로 현지인 노동자들에게 모욕을 주거나 폭행을 할 수 없다는 점을 일깨워 주었을 것이다.

두 번째로 한인 기업의 변화는 국제노동운동과 전지구적 시민운동의 성과이기도 하다. 1980년대 말부터 가속화된 국제노동운동의 압력은 인도네시아 정부의 노동정책을 노동자들에게 유리한 방향으로 개선시키는 데 기여했을 뿐만 아니라(Manning 1993), 전지구적인 지향을 지닌 시민운동과 함께 압력을 가하여, 개별 기업들의 경영 행태를 개선하는 데 기여했다고 볼 수 있다. 주문자상표부착방식(OEM)을 취하는 기업들은 외국 구매자들로부터 주문을 따내고 지속적인 계약 관계를 맺기 위해서 원가 절감, 효율성 증대뿐만 아니라 작업 환경 개선이 필요하다. 원청 회사들은 납품 기일을 잘 맞추고 좋은 제품을 얻기 위해 우수한 경영 환경을 지닌 기업들을 선호할 것이기 때문이다. 또한 선진국의 시민운동은 하청 공장에서 노동 문제가 발생하면 원청 회사를 공격 대상으로 삼기 때문에 원청 회사들은 노동 문제를 유발하는 하청 공장을 탐탁치않게 생각할 것이다.

네덜란드의 활발한 시민운동단체 "깨끗한 옷 입기 캠페인"(Clean Clothes Campaign)의 행사에 불려 나온 의류 원청회사 H & M사 관계자는 한인 하청 공장들에 대한 비판이 많자, "하청기업중 한인 기업들은 고려의 대상"이라고 답했다(장운선 1998). 제3세계 노동자들에게 저임금을 주면서 고가의 상품을 생산하고 있는 나이키사는 1990년대에 시민운동단체들의 집중적인 공격의 대상이 되어 왔다. 이에 대응하기 위해 1998년 초반에 나이키사 회장이 직접 나서서 근로 조건을 개선하겠다고 약속하였다. 운동화 생산 업체의 경우에 18세 이상, 의류 생산 업체에는 16세 이상의 노동자만을 고용할 것이며, 집착계를 독성이 적은 것으로 교체할 것이며, 실내 공기의 정화 기준을 미국 기준으로 맞추겠다고 했다(박재권 1998).

따라서 요즘 인기를 끄는 주문자상표부착방식으로 하청을 받는 한인 기업들에게 작업 환경과 노무 관리를 개선할 동기가 부여되고 있는 것이다. 리복과 나이키를 생산하는 한인 공장

들은 기업윤리 행동강령을 부착해야 하며, 원청 회사의 기준에 따라야 한다. 리복 운동화를 생산하는 한인 업체 경영자는 다음과 같이 말했다. "인권 좋지요, 많이 배웠습니다. 서양 사람들 기준이라 우리들에게 맞지 않는 점이 있지만, 그들 요구에 힘들게 맞추다 보니 공장도 많이 좋아졌습니다"(동조 경영자 면접).

세 번째로 노동집약적 한인 기업들이 진출한지 10년이나 되었기 때문에 그동안 경험을 통해서 현지에 많이 적응하게 되었다는 점을 이야기할 수 있다. 한인 신발 협회장은 지난 10년간의 한인 제화 기업 진출사를 5년씩 나누어, 처음 5년간은 문화적 불이해와 경영 관리 미숙으로 많은 문제를 일으켰지만, 그 다음 5년간은 노무관리 기법을 터득하여 비교적 잘 대처하게 되었다고 말했다(양승진 도슨 사장 면접). 1990년대에는 인도네시아 정부의 온정주의적 노동정책과 노동자 파업의 폭동이 결부되던 시기였고, 수출 산업 지대의 한인 기업들이 정부와 노동자들로부터 '협공'을 받았던 시기였다(전제성 1998b). 이러한 시기를 못 견디고 베트남, 미얀마, 스리랑카 등지로 떠난 기업들도 있지만, '살아남은' 기업들은 노동 문제에 대처하는 '지혜'를 얻게 되었던 것 같다.

이 과정에서 최고 경영자들만 바뀐 것이 아니라 중간 관리자들도 변했다. 중간 관리자가 현지 노동자들과 언론이 문제를 삼을 만한 일을 저지르면 한국인이라 하더라도 해고될 수밖에 없다. 현지화가 많이 진척되어 현지인 중간 관리자들이 늘어났고 통화 위기 이후 기업들이 경영비용을 줄이기 위해 월급을 많이 받는 한인 중간 관리자들을 줄이고 있는 추세이기 때문에 한인 중간 관리자들의 지위가 약화되었다. 이런 점들을 감안하여 중간 관리자들은 문제를 유발하지 않기 위해 스스로 노력하고 있는 것 같다. 인도네시아 노동자들을 쓸데없이 자극하지 않도록, 경험이 많은 사장이 앞장서서 한인 관리자들을 교육하고 있다고 한다(DK 사장 면접).

(2) 새로운 시대에 부합하는 헤게모니 경영을 향하여

그렇다면 경제 위기와 정치 개혁은 어떤 영향을 주었는가? 그것은 우선 기존의 노무 관리 개선 경향을 더욱 확고히 하는 방향으로 영향을 주었다고 볼 수 있다. 노동 비용이 상승하고 노동운동이 활성화되자 인도네시아를 탈출하려던 기업들이 루베아 평가 절하로 다시 경영 의지를 되찾게 되었다. 자본가의 '자신감' 회복은 작업장 노동문제 개선의 가능성을 높여줄 수 있다. 정치 개혁과 노동운동의 활성화로 인해 기업가들이 활용할 편법이나 탈법의 공간이 줄어들었다. 경제 위기로 수출 기업이 호황을 누리게 되자 임금 및 복지 수준을 높일 수 있는 가능성을 증대시켜 주었고, 노동 대중의 빈곤과 정치 개혁에 따른 왕성한 노동운동의 부상은 그 가능성의 실현을 재촉하고 있으며, 앞으로도 그러할 것이다. 경제 위기와 정치 개혁이 강제하는 한인 기업 노무 관리의 방향은 '헤게모니'(hegemony) 관리이다. 이것은 압력인 동시에

기회이며 그 열쇠는 개별 기업가들의 손에 있다.

현시기에 인도네시아 노동자들에게 가장 필요한 조치는 한인 기업들이 최저 임금 이상으로 임금을 지불하고 있다는 데 자족하지 말고 실제로 생계를 유지할 수 있는 임금을 지불하는 것과, 노동 시간 나누기 방식으로 가급적 해고를 줄이는 것이다. 이러한 조치는 회사에 대한 노동자들의 신뢰를 형성하게 만들어 한인기업가들에게도 장기적으로 유익한 결과를 낳을 것이다. 헤게모니란 가진 자나 힘있는 자가 그렇지 못한 자들에게 지속적으로 양보할 때에 형성될 수 있는 지배 관계이다.

현시기 한인 기업가들을 위한 가장 시급한 조치는 바로 노동조합과의 실질적 동반자 관계 구축이다. 개혁 국면이 가장 강하게 드러내는 바는 이제 노조가 경영의 파트너인 시대가 되었다는 점이다. 작업장 헤게모니 형성을 위한 기본적인 제도적 장치가 있으니 그것이 바로 노동 조합이다. 이제 노조가 있는 사업장은 어용노조 문제가 제기될 것이고, 노조 없는 사업장은 노조 결성 문제가 제기될 것이다. 작업장의 문제들은 노조를 통하여 제기되고 협상에 이르게 될 것이다. 이러한 압력이자 기회에 적극적으로 대처하는 것이 기업이 장기적으로 살아남을 수 있는 요건 가운데 하나이다. 노조 없는 사업장의 경영자들은 노조 없더라도 노동자 조직화가 가능하다는 사실 인식해야 한다. 수하르토 통치 시절에도 노동자들은 노조 이외의 대안적 소그룹을 결성하여, 정보를 교환하고 행동의 통일을 이루었다(Hadiz 1994). 수하르토 없는 개혁 시대에는 조직화가 더 쉽고 그 형태도 더욱 다양하다. 노조가 없다 하더라도 이러한 조직들이 비밀리에 파업을 준비하여 불법 파업을 일으킬 것이다. 공식적인 노조와 다르게, 기업가는 이러한 비공개 조직과 상시적으로 대화할 수 없기 때문에, 사태가 악화되는 것을 막을 길이 없다. 일단 불법 파업이 발생하면 주동자를 해고시키면 된다고 생각하는 기업가들도 있겠지만, 그러면 작업장에 남겨진 노동자들은 작업에 냉담한 자세로 참여하고, 노사간의 이해 절충 가능성은 상당한 기간동안 다시 차단된다. 해고된 주동자들은 민간 단체의 도움을 받아 소송을 제기하고 저항 담론을 국내외적으로 유포하는 활동가가 된다. 그러면 해당 기업만 괴로운 것이 아니라 한인 기업의 악명이 끊임없이 재생산된다.

노조가 있더라도 노동자 이익 대표라는 제 기능을 못하는 어용 노조인 기업의 경우도 마찬가지이다. 제2의 전국 노조가 합법화된 이후 여러 개의 전국 노조들이 결성되고 있다. 새로운 시대의 예가 SBSI 노조가 파업을 주도한 DK사 사례와 제3의 전국 노조(KOBAR)가 개입한 티폰텍스 파업 사례였다. 복수노조의 결성과 도전을 모면하려면, 노조 어용화에 안주하지 말고 기존 노조의 작업장내 정당성을 신장시킬 수 있도록 배려해야 할 것이다. 대표성 있는 위원장이 선출되도록 여건을 조성해 주어야 할 것이고, 그 대표와 '심세한 대화'를 해야 할 것이다.

물론 인도네시아에서 단기간에 안 묵 챙기고 뜨러는 기업들은 문제를 계속 유발할 가능

성이 크다. 이들은 '한국의 이미지'라는 공공재를 계속 악화시킬 것이다. 공공재를 관리할 의무도 지닌 한인회나 한국 공관에서는 경제중심주의에 근거하여 이러한 기업들을 감싸고 치부를 감추는 자세를 지양해야 할 것이다. 이미 선진적인 한인 기업들은 해계모니 경영을 향한 첫발을 내딛었다. 정부의 최저임금 고시 이전에 노조와 협의하여 임금을 인상시키고 노조와의 협의를 강화하는 식으로 상황 변화에 적극적으로 대처하였다. 진출 초기 한인 기업들이 보여 주었던 '병영식 노동통제' 사례들에 비추어 보면 괄목할 만한 진전을 이룬 것이다. 일부 한인 기업들의 '신선한' 대응은 '구대의연한' 방식을 유지하는 기업들에게 좋은 본보기가 될 수 있다고 본다.

조사한 기업 정보

(1) 의류 기업

1) 한인기업

스타네시아(PT. Starnesia Garment)

주소: Jl. Gatot Subroto Km. 4 Jati Uwung, Kodya Tangerang, Indonesia.

전화: 5534104. 팩스: 5525608.

대표자: 정동진(Chung Dong Jin).

설립 년도: 1989년.

투자형태: 한인 단독 투자.

생산품: 정장.

주요 수출국: 독일, 일본, 영국, 스웨덴, 프랑스, 미국.

노동조건:

- \* 노동자 수 1530명(80%가 여성노동자, 만 17세 이상), 한국인 관리자 16명(생산관리 10명, 사무 영업 일반관리 6명).
- \* 노동시간은 보통 9시간(정규 기본 근로시간은 하루 7시간, 주 40시간), 휴일 특근은 수당이 너무 비싸서 가능한 하지 않는 것이 기본방침.
- \* 전체 노동자의 약 30%가 월급제, 나머지 70%는 일급제. 월급은 기본급+교통비+의료수당+가족수당+근속수당으로 구성됨. 근속수당은 6등급으로 나누어서 지급. 정부의 최저임금 권장선 198,500루피아(Rp.) 이상으로 지급.
- \* 통근버스, 점심 제공, 생수기 라인별로 설치, 천정 내열체 설치, 현장 내 진료소에 간호사 대기, 기도실과 충분한 화장실 설비. 본인을 포함하여 가족 중에 아픈 사람이 있으면 회사에 진단서를 제시하고 연간 기본급의 80% 까지 지원 받을 수 있다.
- \* 법정 휴가는 1년에 12일이지만, 르바란 기간에 5일정도 휴가 주고 나머지는 수당으로 처리. 생리휴가는 2일(혹은 수당지급), 출산휴가 인정.
- \* SPSI계열의 노조가 지난 6월에 결성됨.

버르판인도(PT. Bertanindo)

주소: Jl. Kapuk Kamal Muara No. 9/A, Penjaringan Jakarta Utara.

전화: 5551182, 팩스: 5553920.